

所内研究報告
第 106 号
2023 年 3 月

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

令和 5 年 3 月

国立社会保障・人口問題研究所

－目次－

第 I 章 本調査研究の概要	5
(1) 本調査研究の目的.....	5
(2) 本調査研究の方法.....	6
① EMIX 調査.....	6
② フォローアップ調査.....	6
③ インド調査.....	6
(3) 本調査研究の対象（ヒアリング調査先一覧）.....	7
① EMIX 調査（2022 年 11 月）.....	7
② フォローアップ調査（2022 年 10 月～2023 年 1 月）.....	7
③ インド調査（2022 年 9 月～2023 年 2 月）.....	9
第 II 章 EMIX 調査	12
1. 概要.....	12
2. 調査結果.....	16
(1) 調査結果：フィリピン.....	16
(2) 調査結果：ベトナム.....	18
(3) 調査結果：インド.....	21
(4) 中南米との比較.....	23
3. 小括.....	25
APPENDIX：調査対象国の EMIX 政策指標内訳.....	28
第 III 章 フォローアップ調査	52
1. 調査対象国の基礎データ.....	52
(1) マクロ経済動向.....	52
(2) 特定技能の状況.....	57
2. ベトナム.....	62
(1) 労働力送出しに関する政策・制度.....	62
(2) コロナ禍の影響と直近の状況.....	66
(3) 日本への送出しの状況.....	67
(4) 今後の展望.....	72
3. ネパール.....	74
(1) 労働力送出しに関する政策・制度.....	74
(2) コロナ禍の影響と直近の状況.....	77
(3) 日本への送出しの状況.....	82
(4) 今後の展望.....	85

4.	インドネシア	87
(1)	労働力送出しに関する政策・制度	87
(2)	コロナ禍の影響と直近の状況	91
(3)	日本への送出しの状況	94
(4)	今後の展望	97
5.	フィリピン	99
(1)	労働力送出しに関する政策・制度	99
(2)	コロナ禍の影響と直近の状況	104
(3)	日本への送出しの状況	107
(4)	今後の展望	109
6.	ミャンマー	111
(1)	労働力送出しに関する政策・制度	111
(2)	コロナ禍の影響と直近の状況	112
(3)	日本への送出しの実態	112
(4)	今後の展望	115
第 IV 章 インド調査		117
1.	既往研究整理	118
2.	労働力送出しに関する政策・制度	119
(1)	労働力送出し政策の変遷	119
(2)	関連機関	120
①	主要関連機関	120
②	インド外務省 (Ministry of External Affairs: MEA)	120
③	インド技能開発・起業促進省 (Ministry of Skill Development and Entrepreneurship: MSDE)	121
④	インド国家技能開発公社 (National Skill Development Corporation: NSDC)	121
(3)	労働力送出しに関する法令・政策・制度等	122
①	移民法 (Emigration Act, 1983)	123
②	Guidelines for Registration as RAs (Recruiting Agents)	124
(4)	対象国別での制度 (ECR 対象国、日本等)	124
①	ECR 対象国への送出し	125
②	ECNR 対象国への送出し及び高度人材の送出し	125
③	日本への送出し (技能実習制度・特定技能)	126
(5)	送出しに関する仲介事業者 (海外雇用斡旋企業) の認可基準等	128
①	海外雇用斡旋企業の認可基準	128
②	海外雇用斡旋企業の監督体制	129

③ 海外雇用斡旋企業の登録件数、違法件数.....	129
④ 移住者が支払うサービス料の規定.....	130
(6) INTERNATIONAL SKILL の取組 (MoU の締結)	130
① 英国 (MSDE-United Kingdom)	130
② ドイツ (MSDE-Germany)	130
③ 日本 (MSDE-Japan)	131
3. 国内労働市場の動向 (統計情報の整理)	132
(1) マクロ社会経済動向.....	132
① マクロ社会経済動向人口推移・将来推計人口.....	132
② 都市別の人口.....	133
③ 州別の人口密度.....	134
④ 出生率.....	135
⑤ 実質経済 (実質 GDP) 成長率、一人当たりの実質 GDP	136
⑥ 州別の 1 人あたり純国内生産.....	137
⑦ 州別の貧困率.....	138
⑧ 為替レート.....	139
⑨ 消費者物価.....	140
⑩ 産業別国 GDP と構成比 (名目)	141
(3) インドの労働市場.....	142
① 労働力人口.....	142
② 労働参加率、失業率.....	143
③ 州別の失業率.....	144
④ 就業者の特徴.....	147
(4) インドの教育.....	151
① 進学率.....	151
② 州別の就学率 (後期中等教育)	152
③ 労働力の中での職業教育の状況.....	153
4. 労働力・留学生の送出し状況.....	154
(1) 海外への送出し状況.....	154
① 移民ストック.....	154
② 留学生ストック.....	155
③ 移民フロー.....	155
④ 女性割合.....	158
⑤ コロナ渦での移住労働者数の変化.....	160
⑥ 移民労働許可.....	161
⑦ スキルのある人材 (OECD)	164

(2) 海外送金.....	165
(3) (参考) ケララ州からの海外移住労働.....	166
(4) 日本国内のインド出身者に関わる状況.....	167
① 在日インド人数・インドから日本への新規入国者数.....	167
② 日本におけるインド人労働力の状況.....	169
5. 労働力送出しの構造.....	172
(1) 送出し経路と関係機関.....	172
① 日本への送出し(技能実習、特定技能).....	172
② 中東・湾岸諸国への送出し.....	172
③ 看護・介護、ドイツへの送出し.....	173
④ エンジニア、欧米への送出し.....	173
(2) 日本への送出しの市場変化と関係機関の構造・動き.....	175
① 技能実習制度・特定技能制度と関係政府機関の動き.....	175
② 民間送出し機関の構造(日本の労働需要の状況).....	175
③ 日本の競合国への送出し状況.....	177
④ ECR 対象国への送出し状況.....	180
(3) 労働力の募集から送出しの方法.....	181
① TITP、SSW の募集・供給方法.....	181
② TITP、SSW にかかる訓練拠点.....	182
③ 日本への送出しでの個人紹介者(ブローカー)の介在状況.....	183
(4) 日本への移住労働者の属性・特徴.....	184
① 地域の特徴.....	184
② 学歴との関係.....	185
③ 所得階層との関係.....	186
④ IT エンジニア、機械エンジニア.....	187
⑤ 留学.....	189
(5) 仲介に関するコスト構造.....	190
① SSW、TITP.....	190
② エンジニア.....	192
③ 留学.....	192
6. 今後の見通し.....	194
(1) 政府機関の動き.....	194
(2) 日本関連事業者(送出し機関)の動き.....	195
(3) インド事業者(送出し機関)の動き.....	196
(4) 海外競合との関係.....	196

第I章 本調査研究の概要

(1) 本調査研究の目的

アジア諸国は依然として強い人口増加圧力や国内労働市場の未成熟であることを背景に、海外への労働力移動が世界でも最も盛んな地域であり、日本もその送出し先の有力な候補として位置づけられている。特に近年、日本が少子化による人手不足を背景に海外からの労働力の受入れを進める中、アジア諸国からの労働力移動に関する関心が高まっている。

しかしながら、国際的な移民研究においても、アジア諸国からのこうした労働力移動に関するまとまった知見は依然として少なく、不明な点も多い。これは国際的な移民研究の中心的な課題が、南米やアフリカから欧米諸国への移動を対象としたものであることに加え、アジア諸国における言語的な壁、また送出し国においても必ずしもこうした動向を把握しきれていないといった事情によるところが大きい。

また、アジア諸国から海外への労働力移動といっても、その国・地域の社会経済発展の状況に応じて、労働者のスキルレベルなどにおいて異なる特徴がみられる。一般的に社会経済発展の程度が低い場合、海外へ向かう人の流れは一次産業や二次産業に従事するマニュアルワーカーや個人宅におけるメイドなどローからミドルのスキルレベル人材を中心としたものになると考えられる。一方、社会経済発展が進む中でこうした動きは変化し、留学生や大学卒業者を中心としたハイスکیلへ人材と転換していくと考えられる。

送出し国の人口動態や経済発展に伴う産業構造の変化といった点も重要である。一般的に海外への労働力移動は旺盛な人口増加圧力と相まって、国内産業が一次産業を中心とした労働集約的なものから、製造業など資本集約的な産業へと転換する中で過剰労働力人口が生じる中で発生するとされている。こうした送出し圧力は人口増加圧力や産業構造の転換が一定の落ち着きを見せる中で、次第に斥力からむしろ引力へと転換すると考えられている。

こうした状況を踏まえ、本事業ではアジア諸国から海外への労働力移動に関して以下の点を明らかにすることを目指す。

第一に、本事業では国連による「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、わが国が令和2年に定めた『『ビジネスと人権』に関する行動計画』において外国人労働者の権利の保護、尊重といった事項が定められたことを受け、送出し各国の自国民保護の政策について調査を行う。その際、ドイツグローバル・エリア研究所（German Institute of Global and Area Studies (GIGA)）及びラテンアメリカ社会科学研究所(Latin American School of Social Sciences-FLACSO-Chile)が共同で開発した移民送出し政策指数（Emigration Policy Index—EMIX）に準拠した分類、整理を行う。対象国は、フィリピン、ベトナム、インドとする。

第二に、アジア諸国の海外労働力送出し政策の概要について整理する。アジア諸国は外貨獲得の手段としてなど、国策として労働力送出し政策を有していることが多いが、これがどのような構造となっているかにつき明らかにする。さらに、各国における民間斡旋事業者（エージ

エンシー、エージェント、サブエージェント、ブローカー) のマーケット構造について明らかにする。アジア諸国においては歴史的に民間事業者の介入が強いものの、その実態については不明な点も多く、アジア諸国から労働力移動の実態を理解するためには、この点について明らかにすることが必要不可欠である。こうした点について理解する上で、これまでの日本への労働力送出しの状況や社会経済発展の程度を踏まえ、インドを本事業の対象とする。

なお、国立社会保障・人口問題研究所では同様の調査を令和元年度、及び2年度にベトナム、フィリピン、インドネシア、ミャンマー、及びネパールを対象として実施し、その成果を報告書としてまとめてきたところ、今般、世界的な新型コロナウイルスパンデミックを経て、これらの調査対象国の労働者送出し政策等がどのように変化したかを確認するためのフォローアップ調査も併せて行う。本事業の実施によって、国際的な労働力移動にかかわる政策の推進に資することを目的とする。

(2) 本調査研究の方法

① EMIX 調査

対象国の憲法や関連する法律、政府機関ウェブサイトでの発表やニュースを中心に文献調査で情報収集を行った。フィリピンについては、一部で GIGA が 2017-2019 年に実施した IMISEM (Every Immigrant is an Emigrant) 報告書の結果を使用。また、指標の点数付け・集計にあたっては、EMIX を作成した GIGA にヒアリングを実施した。

② フォローアップ調査

令和元年度、2 年度に実施した調査対象国 (ベトナム、ネパール、インドネシア、フィリピン、ミャンマー) について、当該調査実施後の労働力送出しに係る政策・制度の変化、新型コロナウイルス感染症の影響を含む、労働力送出し実態の変化、主に日本への労働力送出しの展望等について文献調査、ヒアリング調査を実施した。

③ インド調査

関連する統計データの整理・分析、文献調査、ヒアリング調査 (現地及びオンライン) を実施した。また外国人技能実習機構が公表している政府認定送出し機関情報をもとに、送出し機関に関する分析及び送出し機関に対するウェブアンケートを実施した。

なお、調査にあたって、成蹊大学法学部 宮井健志客員准教授 (主に調査①)、及び、名古屋産業大学現代ビジネス学部 松下奈美子准教授 (主に調査②、③) の協力を得た。

本調査および本報告書の執筆担当者は以下のとおりである。

＜報告書執筆者＞

第Ⅰ章	横山重宏、南田あゆみ、加藤真、栗山智帆、是川夕
第Ⅱ章（EMIX 調査）	國光智子、是川夕
第Ⅲ章（フォローアップ調査）	横山重宏、南田あゆみ、加藤真、栗山智帆、是川夕
第Ⅳ章（インド調査）	横山重宏、南田あゆみ、是川夕
＜全体監修、編集＞	是川夕

執筆者の所属・役職

横山重宏、南田あゆみ、加藤真、國光智子、栗山智帆：
三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
是川夕：国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部 部長

※所属・役職等は発行時点のもの

(3) 本調査研究の対象（ヒアリング調査先一覧）

本調査研究では、日本国内、海外現地でのヒアリング調査（オンライン含む）を行った。以下では、調査対象国ごとのヒアリング調査先を整理している。

① EMIX 調査（2022 年 11 月）

日付	対象
有識者	
2022/11/10	Dr. Lucy Pedroza, Associate, German Institute for Global and Area Studies Dr. Pau Palop García, Associate, German Institute for Global and Area Studies

② フォローアップ調査（2022 年 10 月～2023 年 1 月）

1) ベトナム（2022 年 10 月～2022 年 12 月）

日付	対象
政府機関	
2022/12/27	国際協力機構 経済開発部 技術協力プロジェクト担当 ▶ 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 ご担当者
送出し機関	
2022/12/14	送出し機関 A 社 ▶ 2014 年から事業開始、技能実習生の送出し
2022/12/16	送出し機関 B 社 ▶ ベトナム国営企業傘下、技能実習生送出し

受入れ機関	
2022/10/18	受入れ機関 ➤ ベトナム、インドネシア、フィリピン、タイから受入れ

2) ネパール (2022年11月～2022年12月)

日付	対象
政府機関	
2022/11/25	在ネパール日本大使館
送出し機関	
2022/11/22	送出し機関 A 社 ➤ 主に中東湾岸諸国への送出しを行う
2022/11/22	送出し機関 B 社 ➤ 主に日本への送出しを行う
2022/12/16	送出し機関 A 社 (上記 2022/11/22 とは別担当) ➤ 同社が行う技能実習の送出しについて

3) インドネシア (2022年10月～2022年11月)

日付	対象
政府機関	
2022/11/29	BP2MI Director Non Government Asia Afrika
送出し機関	
2022/10/21	送出し機関 A 社 ➤ 日本への送出しを行う
2022/11/16	送出し機関 B 社 ➤ 日本への送出しを行う

4) フィリピン (2022年10月～2022年12月)

日付	対象
有識者	
2022/10/31	鈴木有理佳 ジェトロアジア経済研究所 開発研究センター・企業・産業研究グループ グループ長
送出し機関 (コーディネート)	
2022/12/22	送出しコーディネート A 社 ➤ フィリピンの送出し機関 (業界団体) と日本の受入れ企業・施設等を繋ぐコーディネート機関

登録支援機関	
2022/10/21	登録支援機関 A 社 ➤ フィリピンから特定技能 1 号の受入れ（主に介護）に関わる
2022/11/2	登録支援機関 B 社 ➤ フィリピンから特定技能の受入れ（主に介護）に関わる

5) ミャンマー（2022年12月～2023年1月）

日付	対象
送出し機関	
2022/12/22	送出し機関 A 社 ➤ 技能実習、特定技能送出し
2023/1/23	送出し機関 B 社 ➤ 1998 年より現地日系企業へ人材を紹介、その後 2013 年より日本への送出しを開始
2023/1/25	送出し機関 C 社 ➤ 技能実習、特定技能送出し

③ インド調査（2022年9月～2023年2月）

1) 国内調査（2022年9月～10月）

日付	対象
有識者	
2022/9/29	友澤和夫 広島大学 大学院人間社会科学研究科 教授
2022/10/5	プラニク・ヨゲンドラ (Yogi よぎ) 元江戸川区議会議員 (現 土浦一高校長)
監理団体・登録支援機関・IT人材仲介斡旋機関	
2022/9/22	監理団体・送出し機関 A 社 ➤ 海外現地ヒアリング送出し機関 A 社と同じ
2022/10/03	IT人材仲介斡旋機関 A 社

2) 海外現地調査（2022年10月～2023年2月、一部オンラインにて実施）

日付	対象
政府機関	
2022/10/26	NSDC (インド国家技能開発公社)
2022/11/28	➤ MSDE (インド技能開発・起業促進省) 傘下の機関、現地調査前のオンラインでのプレヒアリング、現地調査時の 2 回実施
2022/12/6	MSDE (インド技能開発・起業促進省)

2022/12/6	ICWA (INDIA COUNCIL OF WORLD AFFAIRS) <ul style="list-style-type: none"> ➤ 国際関係全般を対象とする研究機関、ICM (India Centre for Migration OIA 外務省傘下の移民研究機関) が ICWA に統合
2022/12/6	在インド日本大使館
送出し機関・教育機関	
2022/11/28	送出し機関 A 社 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 日本関連事業者、デリー、他国からの日本の受入れ実績のある仲介斡旋機関が母体
2022/11/28	送出し機関 B 社 <ul style="list-style-type: none"> ➤ インド事業者、デリー、中東・湾岸諸国への送出しが母体
2022/11/30	送出し機関 C 社 <ul style="list-style-type: none"> ➤ インド事業者、北東部、日本との貿易事業が母体
2022/12/1	送出し機関 D 社 <ul style="list-style-type: none"> ➤ インド事業者、バンガロール、職業訓練校が母体
2022/12/1	送出し機関 E 社 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 日本関連事業者、バンガロール、日系企業向け日本語研修センターが母体
2022/12/2	送出し機関 F 社 <ul style="list-style-type: none"> ➤ インド関連事業者、ムンバイ、海外送出し・スキル研修が母体
2022/12/6	送出し機関 G 社 <ul style="list-style-type: none"> ➤ インド関連事業者、デリー、海外送出し・スキル研修が母体
2022/11/28	大学 (大学に通う生徒) <ul style="list-style-type: none"> ➤ インドの工業系大学の最高峰、北東部キャンパス校
2022/12/2	日本語教育機関 A 社 (学習者) <ul style="list-style-type: none"> ➤ ムンバイの日本語教育機関
2022/12/5	日本語教育機関 B 社 <ul style="list-style-type: none"> ➤ デリーの日本語教育機関
有識者	
2023/2/2	S. Irudaya Rajan <ul style="list-style-type: none"> ➤ Center for Development Studies (CDS、ケララ州 開発研究センター) にて、毎年「India Migration Report」を発行
関係団体・関係者	
2022/11/28	関係者 A 氏 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 日系の航空業インド代表
2022/12/5	関係団体 B 社 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 送出し機関 (インド関連事業者) と連携して特定技能の送出しを検討

3) 送出し機関アンケート調査 (2022年10月～11月)

調査目的	<ul style="list-style-type: none"> ■ 現地送出し機関の運営及び送出し実態について把握するため。 ■ 現地ヒアリング調査に先立ち、送出し機関にアプローチし、情報収集を行うため。
対象	<ul style="list-style-type: none"> ■ 外国人技能実習機構 (OTIT) HP にて、公表されているインドの送出し機関 34 社 (2022 年 10 月時点) https://www.otit.go.jp/files/user/190624-1.pdf
調査方法・時期	<ul style="list-style-type: none"> ■ 簡易な調査票 (A4 2 枚) を作成後、web アンケートページを構築し、上記 URL に記載されているメールアドレスへ回答用 URL リンクを送付した。 ■ 2022 年 10 月下旬頃より調査依頼を行い、11 月中旬に集計した。
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ■ 送出し機関の属性 (機関名、設立年、事業展開エリア等) ■ 事業対象国 (日本以外送出し先の国・地域) ■ 日本へ送り出す人材のうち、技能実習以外の人材の送出しの有無 (留学、技術・人文知識・国際業務等) ■ 日本への送出しにおける人材別サービス内容、手数料 ■ 日本への送出しにおける監理団体以外の日本の取引先 (日本語学校、登録支援機関、企業等) ■ インド国内における人材募集方法
回収数	<ul style="list-style-type: none"> ■ 5 件

第Ⅱ章 EMIX 調査

1. 概要

EMIX は、2015 年に GIGA とラテンアメリカ社会科学研究所が共同開発し、中南米 22 か国で作成した政策指数である（その後、2017 年にアップデート）。移民に対する政策指数としてまず挙げられるのは、バルセロナ国際問題センター（Barcelona Centre for International Affairs）や移民政策グループ（Migration Policy Group）などが中心となって作成している移民受入れ政策指数（Migrant Integration Policy Index（MIPEX））だが、受入れ国の政策¹を分析している MIPEX に対し、送出し国の移民に対する関わり方を対象としているのが EMIX である。

従来、海外に移住した自国民に向けた送出し国の政策に関する研究は、個別の事例研究、もしくは在外投票や外国送金のような特定の課題に限定した研究が中心で、異なる国々や課題領域に応用することが難しいとされていた。こうした中で、「移民を送り出す国と、送り出した移民の相互作用」を包括的に分析するため、社会福祉、義務、文化、象徴といった領域も含めながら、さらに多国間で比較するという点が、EMIX の新規性と言える²。

EMIX は、政策と行政の 2 要素からなる 12 の領域で構成され、合計 102 の政策指標が含まれる。ひとつひとつの指標は、関連する政策の有無や内容に応じて点数が付与される。なお、EMIX はあくまでも政策の導入を基準にスコアリングしており、政策の実施を測定しているものではない。そして、各指標を領域ごとに集計、さらに各領域の重要性を加味し、0（送り出した移民に対する政策を全く有しておらず、調整・実施するための管理体制も整備していない）から 1（送り出した移民に対する政策を全領域で有し、調整・実施するための管理体制を整備している）の間で EMIX の総合スコアが算出される。

図表 II-1 EMIX の構成

要素	領域	主な特徴	EMIX 総合スコアに占める割合
政策	国籍・市民権 (CITIZENSHIP)	<ul style="list-style-type: none">国籍と市民権が区別されているか二重国籍（誰に認められるか、どの世代まで認められるか、認められるのはすべての国か一部の国か、帰化する場合に認められ	14%

¹ 労働市場の流動性、教育、政治参加、国籍へのアクセス、家族の再統合、保健、永住、差別、の 8 領域からなる。

² 参考：GIGA 「Polities beyond Borders. The New Dynamics of Emigrant Politics and Policies in Latin America」HP <https://www.giga-hamburg.de/en/research-and-transfer/projects/polities-borders-dynamics-emigrant-politics-policies-latin-america>

	<ul style="list-style-type: none"> るか) 国籍の喪失(外国に居住する場合の国籍喪失、生まれつきの国籍保持者と帰化した人で違いがあるか) 市民権の喪失(外国に居住する場合の市民権の停止・制限、二重国籍の場合で違いがあるか) 	
選挙権 (SUFFRIGHTS)	<ul style="list-style-type: none"> 移民の投票権(どの選挙で投票するか、投票の条件、利用できる投票方法、登録方法、特定の代表方式があるか) 被選挙権(どの選挙に、どのような代表方式で投票するか) 	7%
政治活動の規制 (POLCOMP)	<ul style="list-style-type: none"> 政党事務所、外国でのキャンペーン(資金援助)、移民に開かれた党員資格に関する送出し国の規制 	7%
経済政策 (ECO)	<ul style="list-style-type: none"> 出身国への送金促進のための政府プログラム(銀行チャンネルの改善、手数料の抑制、共同開発スキーム、民間投資のためのプログラム) 帰国政策(資格認定プロセスの明確化と迅速化、帰国時の免税措置、移民の再統合プログラムなど) 送出し国に寄る移民向けの頭脳流入プログラムや頭脳循環のネットワーク 	10.5%
義務 (OBILIGATION)	<ul style="list-style-type: none"> 兵役(ある場合は国内居住者との違い) 社会サービス(ある場合は国内居住者との違い) 納税(非居住者であるにも関わらず申告義務がある、特別な税がある) 	3.5%
文化政策 (CULTURAL)	<ul style="list-style-type: none"> 領事館ネットワーク内の文化センター 移民向けの文化プログラム 	7%
社会政策 (SOCPOL)	<ul style="list-style-type: none"> 移住後も利用可能な退職金制度 送出し国の医療制度へのアクセス(ある場合は、国内居住者と異なる扱いの有無) 送出し国の教育システムへのアクセスを 	3.5%

		容易にするプログラム	
	象徴政策 (SYMBOLIC)	<ul style="list-style-type: none"> • 移民に対する表彰（定期的・突発的） • 憲法における移民に関する言及 • 移民の貢献について議論する全国的な会議 • 帰属意識を高めるためのコミュニケーション・キャンペーン • 移民のための記念日 • 象徴的な領土³ 	7%
	出国管理政策 (EXITRANS)	<ul style="list-style-type: none"> • 移住の非推奨（キャンペーン、制限）⁴ • 移民の権利と安全な国外移動のためのキャンペーン 	3.5%
	組織的な参加 (INST)	<ul style="list-style-type: none"> • 国および領事館レベルでの移民を代表する協議機関（有無、階級、構成、代表者、権限および役割） 	7%
行政	国外における行政 (ADMEXT)	<ul style="list-style-type: none"> • 専門家、司法相談、金融相談、心理カウンセリング • 領事館ネットワークの規模、分布 • 領事館での保健・教育サービス • 領事業務の事務所外／時間外対応（移動領事館、週末営業、オンライン領事館） 	12%
	国内における行政 (ADMHOME)	<ul style="list-style-type: none"> • 移民政策を担当する官僚組織、階級、機能 	18%

（出所）Pedroza et al（2016）を和訳し、Pedroza & Palop-Garcia（2017）、Palop-Garcia & Pedroza（2021）を参考に一部改変

³ 出身国に対する移民の帰属意識を高めるための地域概念で、物理的な領土や行政上の役割があるものではない。例えば、アルゼンチンの Provincia 25（アルゼンチンには、23 の州と 1 つの特別区の計 24 の地方行政区分がある）や、ウルグアイの Departamento 20（同じく、ウルグアイには全部で 19 の県がある）が該当する。

⁴ 特に低中所得国の場合、適切な啓発や十分な教育を実施するためのキャパシティが不足し、国民の安全を守る簡易的な方策として、移住の非推奨を謳うキャンペーンや、移住を制限する措置が取られることがある。これらも送出し国による移民への働きかけとして、102 の政策指標の内の 2 項目に含まれ、該当する場合は+1 と加点される。ただし、この 2 項目については政策の有無を把握するのみで、領域別の集計段階では計算から除外される（すなわち、EXTRANS のスコアは「移民の権利と安全な国外移動のためのキャンペーン」に係る指標から算出される）。

具体的なスコアリングと集計方法について、「義務 (OBILIGATION)」を例に説明する⁵。図表 II-2 に示すとおり、この項目には全部で 4 つの指標が含まれる。それぞれの指標では、対象国の関連政策の整備状況および内容に関する選択肢に応じて、0~1 または 98 の点数が付与される。そして、この 4 つの指標の点数の平均をとったものが、OBILIGATION の点数となる。ただし、OBILIGATION_1 (兵役) や OBILIGATION_2 (社会奉仕活動) については、対象国でそもそも国民に義務として課されていない場合 (98 が選択されている場合)、OBILIGATION の算出から除外される。

図表 II-2 義務 (OBILIGATION) に含まれる指標 (Appendix より抜粋)

義務 (OBILIGATION)	
OBLIGATION_1	Obligation to comply with the military service: <ul style="list-style-type: none"> • Military service mandatory for residents and nonresidents = +1 • Military service voluntary for residents and nonresidents = +1 • Military service mandatory for residents, but not for nonresidents = +0 • No existence of military service = 98
OBLIGATION_2	Obligation to comply with the social service: <ul style="list-style-type: none"> • Social service mandatory for residents and nonresidents = +1 • Social service voluntary for residents and nonresidents = +1 • Social service mandatory for residents, but not for nonresidents = +0 • No existence of social service = 98
OBLIGATION_3_1	Obligation to declare taxes in state of origin: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0
OBLIGATION_3_2	Special taxes for emigrants: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0

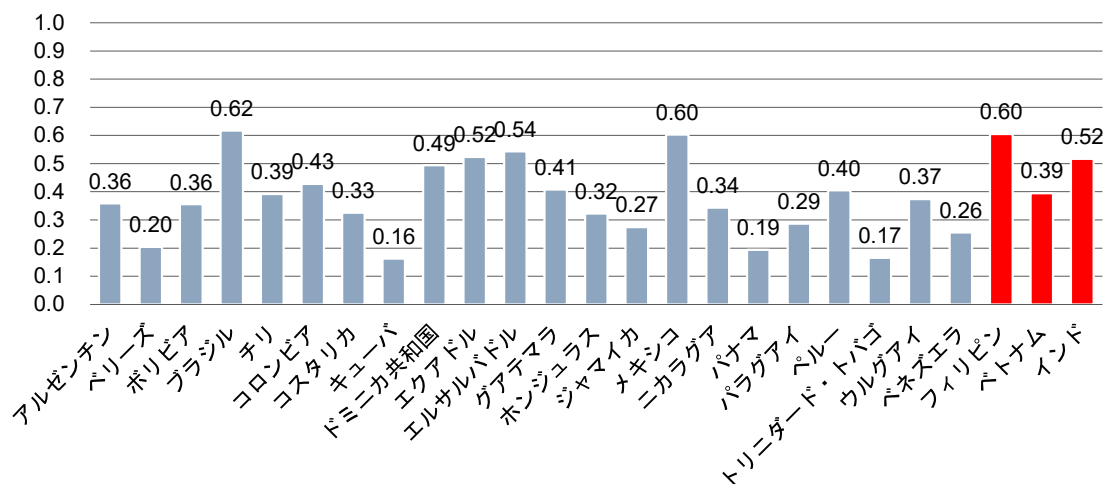
(出所) Pedroza & Palop-Garcia (2017) をもとに作成

⁵ 全ての政策指標の内容については、Appendix に示す。またここでは、選択肢のパターンが複数あり、集計方法が比較的シンプルな「義務 (OBILIGATION)」を例に説明しているが、「国籍・市民権 (CITIZENSHIP)」、「選挙権 (SUFFRIGHTS)」、「経済政策 (ECO)」等、多くの指標が含まれる領域では、集計の過程でサブカテゴリを設けている場合もある (例えば、「経済政策 (ECO)」であれば、「送金」、「投資」、「帰国」、「交流ネットワーク」の 4 つのサブカテゴリがある)。このようなより複雑な集計方法を用いるケースについては、Pedroza & Palop-Garcia (2017) を参照。

以上のように領域ごとの点数を算出し、それらを図表 II-1 に示す割合に従って最終集計したものが EMIX の総合スコアである。

本調査では、Pedroza & Palop-Garcia (2017)による EMIX Codebook に従って、フィリピン、ベトナム、インドの EMIX を作成した。なお、EMIX の「国外における行政 (ADMEXT)」には各国の相対評価により集計する項目があるため、あまりに国の数が限られた状態で集計すると、偏った結果が出る可能性がある⁶。そこで、今回は Hoffmann et al (2017)が作成した中南米 22 か国のデータセットに、フィリピン、ベトナム、インドを追加し計 25 か国の EMIX を計算する形をとった。結果は図表 II-3 のとおりである⁷。フィリピンは 0.60、ベトナムは 0.39、インドは 0.52 と、全体の中位～上位に位置している。

図表 II-3 中南米 22 か国+アジア 3 か国の EMIX



(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング作成

2. 調査結果

(1) 調査結果：フィリピン

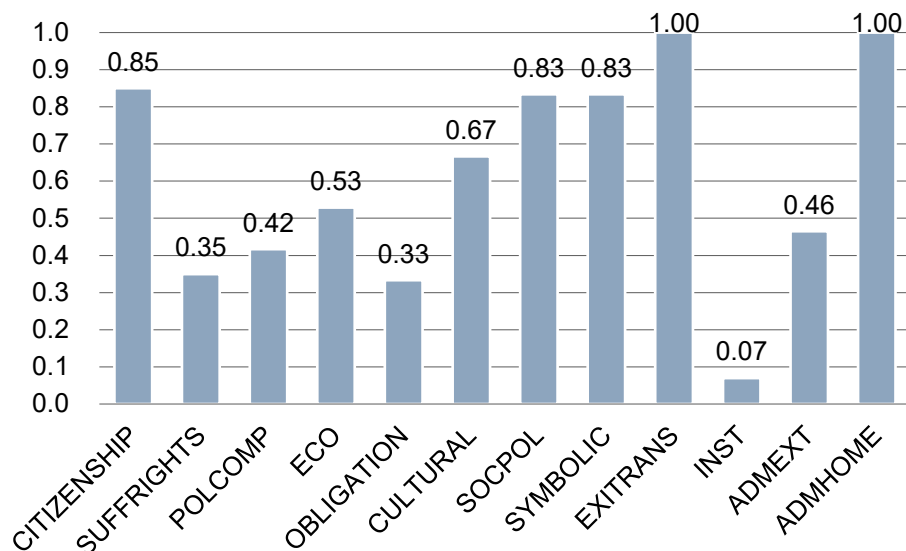
フィリピンの EMIX は 0.60 とアジア 3 か国の中で最も高く、中南米と比較してもブラジル (0.62)、メキシコ (0.60) と並んで最上位となった。図表 II-4 に示すように、「国籍・市民権 (CITIZENSHIP)」、「文化政策 (CULTURAL)」、「社会政策 (SOCPOL)」、「象徴政策 (SYMBOLIC)」、「出国管理政策 (EXITRANS)」、「国内における行政 (ADMHOME)」の値が

⁶ 具体的には、「CONNUM (送出国が設置している領事館の数 (大使館の領事部を含み、名誉領事館を除く))」および「CONDIS (送出国が領事館を設置している国の数 (大使館の領事部を含み、名誉領事館を除く))」の 2 項目については、集計する国の中で最も小さい回答が 0、大きい回答が 1 となるような計算を行っている。

⁷ インドが加わったことで、「CONDIS (送出国が領事館を設置している国の数 (大使館の領事部を含み、名誉領事館を除く))」の最大値が変わったため、中南米 22 か国の EMIX もわずかながら変動している。

高い。

図表 II-4 フィリピンの EMIX 領域別内訳



(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング作成

- **国籍・市民権 (CITIZENSHIP)**

フィリピンは、今回調査したアジア 3 か国の中で唯一、二重国籍を認めている。ただし、二重国籍を認めているのは生まれつきのフィリピン人が外国籍を取得する場合である⁸。外国人がフィリピンに帰化する場合は、帰化の請願書で元の国籍の放棄を宣言するよう、「行政帰化に関する 2000 年法 (RA9139: The Administrative Naturalization Law of 2000)」で規定されている。

- **文化政策 (CULTURAL)**

「文化遺産に関する 2009 年法 (RA10066 : National Cultural Heritage Act of 2009)」にもとづき、27 か国 36 カ所に **Sentro Rizal** と呼ばれる政府の文化センターが設置されている⁹。また同様に全ての国で実施している訳ではないものの、大使館が現地在住のフィリピン人を対象としたイベントを主催する場合もある。

- **社会政策 (SOCPOL)**

現在フィリピンは日本を含む 15 か国と社会保障協定を締結している¹⁰。協定の内容は年

⁸ 市民権保持・再取得に関する 2003 年法 (RA9225 : Citizenship Retention and Re-acquisition Act of 2003)

⁹ Sentro Rizal HP <https://sentrorizal.ncca.gov.ph/sr-sites/>

¹⁰ フィリピン共和国社会保障機構 (Social Security System : SSS) HP <https://www.sss.gov.ph/sss/appmanager/viewArticle.jsp?page=SocSecAgreement#>

金が中心となっていることが多く、医療保障は国内の社会保障制度である Social Security System に、フィリピン人移住労働者を加入必須とすることで対応している。また、一部の国に限られるが、海外在住フィリピン人の子どもの教育ニーズに応えるため、教育省がフィリピンの学校カリキュラムに基づいた現地教育機関として、Philippine Schools Overseas を設置している¹¹。

- **象徴政策 (SYMBOLIC)**

大統領府海外フィリピン人委員会 (Commission on Filipino Overseas : CFO) の役割が大きく、様々な取組がみられる。例えば前者には、「海外フィリピン人大統領表彰 (Presidential Awards for Filipino Individuals and Organizations Overseas)」や「海外フィリピン人百寿表彰 (Overseas Filipino Centenarian Awards and Incentives)」といった表彰制度や、「ディアスポラの若者リーダー (Youth Leaders in the Diaspora : YouLead)」のような、海外で育ったフィリピン人の子どもが祖国を訪れ、歴史や文化を再発見するプログラムが該当する。

- **出国管理政策 (EXITTRANS)**

象徴政策と同様、CFO が政府機関や NGO 等と連携し、移住労働や海外への永住に関して適切な知識にもとづく意思決を促すキャンペーン活動「コミュニケーション教育プログラム (Community Education Program : CEP)」を実施している。また CFO の取組以外でも、移住労働者向けの出国前研修 (Pre-Departure Orientation Seminar : PDOS) で関連する内容が含まれている。

- **国内における行政 (ADMHOME)**

2021 年末に「移住労働者省法 (Department of Migrant Workers Act : RA11641) が成立し、労働雇用省内の部局だった海外雇用庁 (Philippine Overseas Employment Administration : POEA) と海外労働福祉庁 (Overseas Workers Welfare Administration : OWWA) を統合する形で、2022 年に移住労働者省が新設された (詳細は第三章 5. フィリピンを参照)。CFO と並んで移住者向け政策を担当する行政機関として、独立した省が設けられたことになる。

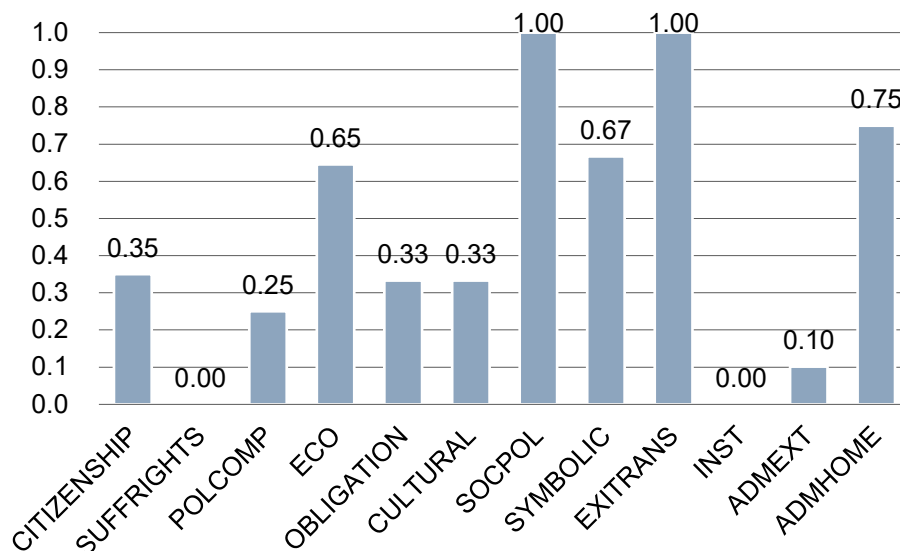
(2) 調査結果：ベトナム

ベトナムの EMIX は 0.39 と、アジア 3 か国の中では最も低く、中南米ではグアテマラ (0.41)、ペルー (0.40)、チリ (0.39)、ウルグアイ (0.37) と同程度となった。図表 II-5 より、「経済政策

¹¹ バーレーン、中国、東ティモール、ギリシャ、クウェート、リビア、オマーン、カタール、サウジアラビア、アラブ首長国連邦の 10 か国で計 32 校 (CFO HP <https://cfo-psy.org.ph/>)

(ECO)」、「社会政策 (SOCPOL)」、「象徴政策 (SYMBOLIC)」、「出国管理政策 (EXITRANS)」、「国内における行政 (ADMHOME)」といった数値が高い領域と、数値が低いその他の領域に分かれる傾向が読み取れる。

図表 II-5 ベトナムの EMIX 領域別内訳



(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング作成

- **国籍・市民権 (CITIZENSHIP)**

「ベトナム人国籍法第 24/2008/QH12 号 (Law No. 24/2008/QH12 on Vietnamese Nationality)」第 4 条において、「ベトナム社会主義共和国は、この法律に別段の定めがある場合を除き、ベトナム国民が単一の国籍であるベトナム国籍を有することを認める。」と記載されており、二重国籍は原則認められていない¹²。

- **選挙権 (SUFFRIGHTS)**

ベトナムでは、国家主席は国会議員による選挙で選出されるため、国民が投票する国政選挙は一院制の国会議員選挙である。「国会および人民評議会議員の選挙に関する法律第 85/2015/QH13 号 (Law No. 85/2015/QH13 on Election of Deputies to the National Assembly and People's Councils)」によると、海外在住の有権者は、投票日の 24 時間前までに帰国し投票者リストに登録申請した上で、国内の投票所で投票する必要がある。

¹² 近年では、外国人がベトナムに帰化する場合、例外的に元の国籍を保持したままベトナム国籍を取得することを認める政令「ベトナム人国籍法を詳細化する政令第 16/2020/ND-CP 号 (Decree No. 16/2020/ND-CP detailing the Law on Vietnamese Citizenship)」も発出されているが、本調査では考慮していない。

- **経済政策 (ECO)**

憲法第 25 条に、「国家は、海外に居住するベトナム人が国内に投資するために有利な条件を整える。」と記載されているが、具体的な取組は不明である。他方で、海外から帰国する労働者の再統合に関しては、「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第 69/2020/QH 14 号 (Law on Vietnamese Guest Workers No. 69/2020/QH 14)」(以下、「新労働者海外派遣法」) 第 60 条で定めている。具体的には、契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者のデータベースシステムを国内の労働市場データベースと接続することや、外国で働く中で習得した知識、技能、経験、職業的資格を活用できるようにするための訓練講座の実施、帰国した労働者に対する職業紹介支援サービスを行うことが含まれている (詳細は第三章 2. ベトナムを参照)。

- **社会政策 (SOCPOL)**

2021 年 12 月に、初めての二国間社会保障協定を韓国と締結したばかりである¹³。ただし、上述の新労働者海外派遣法では、移住労働者の医療保障として、ベトナム人労働者が受入国の医療保険に加入し医療サービスを受けられるよう労働契約で定めることを規定している。また、病気等の理由で帰国しなければならない場合、必要な費用を支援する仕組みとして海外労働助成基金も設けられている。

海外在住のベトナム人向け教育機会としては、特にベトナム語の教育に力を入れており、外務省 (Ministry of Foreign Affairs : MOFA) と教育訓練省 (Ministry of Education and Training : MOET) が連携して教員養成コースを開講している¹⁴。

- **象徴政策 (SYMBOLIC)**

毎年旧正月に合わせて、海外ベトナム人委員会 (State Committee for Overseas Vietnamese : SCOV) がハノイで Homeland Spring を開催している。この Homeland Spring には国家主席をはじめとする首脳も出席し、海外ベトナム人に対する感謝や連帯を示す国家的なイベントとなっている。2022 年には、9 月 8 日を「海外ベトナム人コミュニティのベトナム語を称える日 (The Day to Honor the Vietnamese Language in the Overseas Vietnamese Community)」とすることが定められ、2023 年以降は政府による企画も予定されている¹⁵。

- **出国管理政策 (EXITTRANS)**

¹³ MOLISA HP <http://english.molisa.gov.vn/Pages/News/Detail.aspx?tintucID=230018>

¹⁴ SCOV HP <https://scov.gov.vn/cong-tac-ve-nvnonn/tin-tuc/be-mac-khoa-tap-huan-giang-day-tieng-viet-cho-giao-vien-viet-nam-o-nuoc-ngoai-2022.html>

¹⁵ ハノイタイムス 2022 年 9 月 9 日付ニュース <https://hanoitimes.vn/day-to-honor-vietnamese-language-abroad-launched-in-overseas-community-321733.html>

新労働者海外派遣法で定める渡航前オリエンテーションで、人身売買の防止や外国で働く期間に防止されるべき問題に関する内容が含まれる。

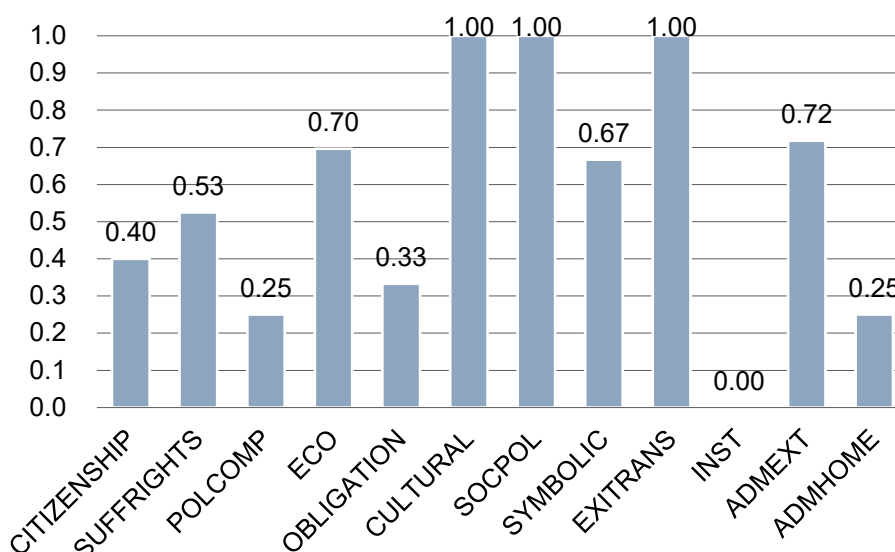
- **国内における行政 (ADMHOME)**

海外ベトナム人向け政策を担当するのは、外務省傘下の SCOV であり、外務副大臣が議長を務める。

(3) 調査結果：インド

インドの EMIX は 0.52 と、アジア 3 か国の中では真ん中で、中南米ではエルサルバドル (0.54)、エクアドル (0.52)、ドミニカ共和国 (0.49) と同程度となった。「文化政策 (CULTURAL)」、「社会政策 (SOCPOL)」、「象徴政策 (SYMBOLIC)」、「出国管理政策 (EXITRANS)」の数値が高いことは前述の 2 か国 (もしくはそのどちらか) に共通するところだが、その他にも「経済政策 (ECO)」、「国外における行政 (ADMEXT)」で高い値が出ている点はインドの特徴と言える。

図表 II-6 インドの EMIX 領域別内訳



(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング作成

- **国籍・市民権 (CITIZENSHIP)**

憲法第 9 条で「何人も、自発的に外国の市民権を取得した場合には、第 5 条の規定によりインドの市民となることはできず、第 6 条又は第 8 条の規定によりインドの市民とみなされることはない。」と記載しており、二重国籍は認められていない。

- **選挙権 (SUFFRIGHTS)**

インドでは、大統領選挙および上院（Council of States）議員選挙は間接選挙のため、国民は下院（House of the People）議員選挙のみ投票する。ベトナムと同様、在外投票は認められておらず、選挙の際は帰国しパスポートに記載されている居住地の投票所に出向く必要がある。ただし、事前の投票人登録についてはオンラインや郵送等、外国にいながら申請することができる。

- **経済政策（ECO）**

Singh（2022）によると、インド政府は歴史的にディアスポラからの送金やその他の資本流入を奨励する措置をとってきている。1970年代以降、国内非居住のインド人（Non-resident India：NRI）が国内の特別な銀行口座に預金できるようになったことや、不定期で政府が特別債を発行し、NRIの投資を呼び込んだことが当てはまる。

また、2005年に改正された「1955年市民法（The Citizenship Act, 1955）」では、Overseas Citizenship of India（OCI）と呼ばれる特殊な法的ステータスが導入された。これは、海外在住の元インド国籍保有者や、インド系外国人のインド永住・就労を認める制度である。前述のSingh（2022）は、OCI導入の背景に、海外で教育を受けたインド系人材の帰国・流入を促す意図があったことを述べている。さらに類似の取組として、一部の大使館では各国に在住するインド人高度人材の交流・頭脳循環を促すため、India Professional Networkを形成している¹⁶。

- **文化政策（CULTURAL）**

外務省（Ministry of External Affairs：MOEA）が管轄しているインド文化交流協会（Indian Council for Cultural Relations：ICCR）が、日本を含め世界で38カ所に文化センターを設置している。これを拠点とした現地在住インド人を対象としたイベントも開催されている。

- **社会政策（SOCPOL）**

インドは、日本を含む20か国と社会保障協定を締結している。加えて、Emigration Check Required（ECR）に該当する国¹⁷への移住労働者は、The Pravasi Bharatiya Bima Yojana（PBBY）と呼ばれる保険への加入が義務付けられている。PBBYには、当該国での就労による事故で死亡・障害を負った場合の補償、けがや病気になった際の医療保障、医療上の理由で解雇された場合の本国送還費用、女性移住労働者の出産費用等が含まれる。また、

¹⁶ 在ベルンインド大使館 HP <https://www.indembassybern.gov.in/page/about-professional-network/>

¹⁷ 入国管理局によると、アラブ首長国連邦、サウジアラビア、カタール、オマーン、クウェート、バーレーン、マレーシア、リビア、ヨルダン、イエメン、スーダン、アフガニスタン、インドネシア、シリア、レバノン、タイ、イラクの18か国（入国管理局 HP <https://boi.gov.in/content/encrecr>）

インド系外国人やNRIの子どもがインドの高等教育機関に進学する際には、年間最大4,000ドルを支援する奨学金制度「Scholarship Programme for Diaspora Children (SPDC)」を利用することができる¹⁸。

- **象徴政策 (SYMBOLIC)**

国際社会でのインドの地位向上やインド国内の発展、海外のインド人コミュニティの発展に大きく貢献したNRIやインド系外国人を、大統領が表彰するThe Pravasi Bharatiya Samman Award (PBSA)と呼ばれる制度がある。2003年からは、1月9日を海外インド人の貢献を称える日「Pravasi Bharatiya Divas (PBD)」と定め、この日に合わせて海外インド人有識者や政策立案者らが集まる会議が開催されている¹⁹。

ディアスポラの祖国への帰属意識を高める取組としては、この他にも海外在住のインド人の若者によるインド訪問プログラム「Know India Programme」や、インドに関するオンラインクイズ大会「Bharat ko Jaaniye Online Quiz」も挙げられる。

- **出国管理政策 (EXITTRANS)**

「1983年移民法 (The Emigration Act, 1983)」によると、移民保護官 (Protector of Emigrants) の許可なく移住することは認められていない。特に移住労働の場合は、2018年より渡航前に8時間の渡航前研修 (Pre-departure Orientation&Training) を受ける必要があり、この中に安全な渡航や渡航先での生活に関する情報、労働者の権利に関する内容が含まれている。

- **国外における行政 (ADMEXT)**

124か国で156の大使館・領事館があり、124か国は今回集計した25か国の中で最多であった。全ての在外公館において、緊急時にはインド人コミュニティ福祉基金 (Indian Community Welfare Fund : ICWF) の支援 (インドへの帰国費用、外国人配偶者から虐待を受けたインド人女性に対する経済的支援、外国で亡くなったインド人の葬儀・遺体搬送費用等) を受けることが可能である。さらに一部の国では、土曜日に Consular Camp と呼ばれる出張領事サービスを実施している。

(4) 中南米との比較

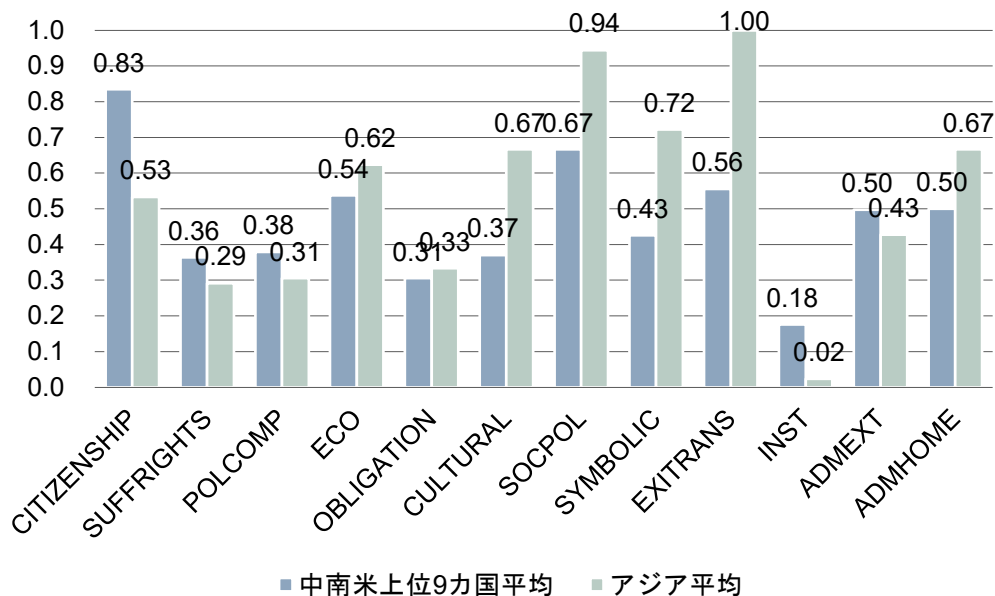
アジア3か国のEMIXの数値は、いずれも集計した計25か国の中で中位～上位となった。しかし中南米22か国の中には小国も多く、そうした国々のEMIXの値が低いことが、送出し政策そのものに消極的なのか、あるいは政策を整備するキャパシティが十分でないためかは判

¹⁸ 毎年150人の枠があり、インド系外国人の子ども、NRIの子ども、ECR国のインド人移住労働者の子どもに50人ずつ配分されている。

¹⁹ 2015年より、2年に1回に変更された。

断が難しい。そこで、中南米の中でも EMIX の値が上位の 9 か国と、今回調査したアジア 3 か国で、12 の政策領域別の平均値を比較したのが図表 II-7 である。これによると、「国籍・市民権」、「選挙権」、「政治活動の規制」、「組織的な参加」「国外での行政」については中南米の方が高いことがわかる。一方で、「経済政策」、「文化政策」、「社会政策」、「象徴政策」、「出国管理政策」、「国内での行政」はアジアの方が高い結果となっている。

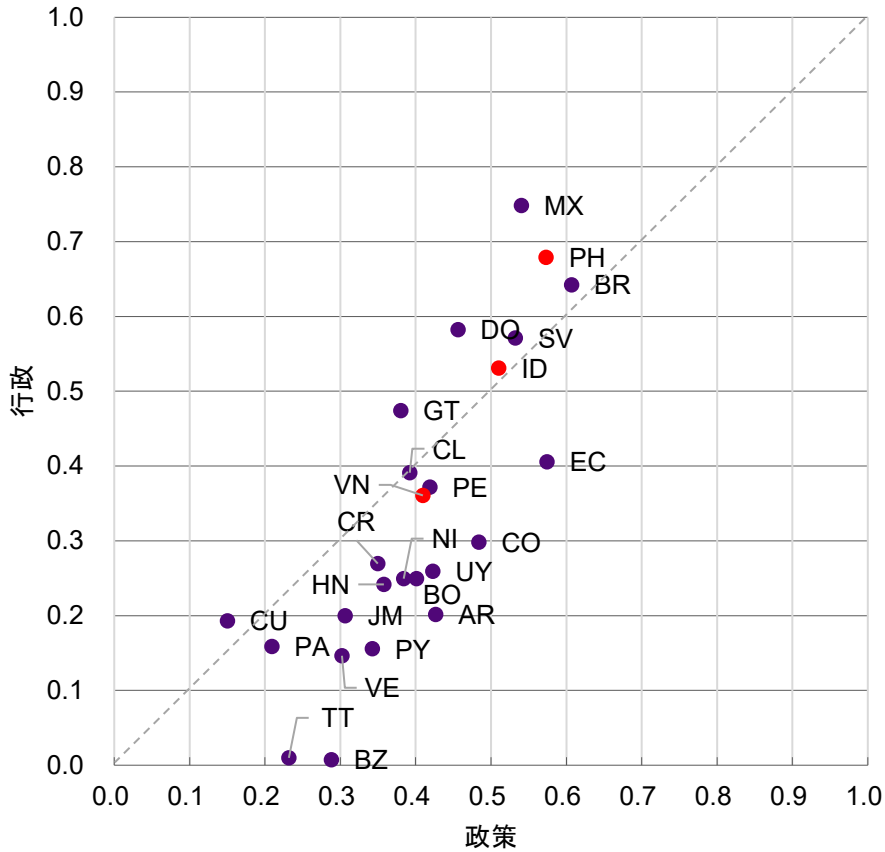
図表 II-7 中南米上位 9 か国とアジア 3 か国の EMIX 領域別平均値比較



(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング作成

続いて政策と行政のバランスを見るため、全 25 か国をマッピングしたのが図表 II-8 である。この点では中南米とアジアで特段違いはなく、政策と行政が比例傾向にあることは、全ての国でおおむね共通していると言える。

図表 II-8 政策と行政のバランス



(出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング作成

3. 小括

アジア3か国でのEMIX作成、そして中南米との比較を通して言えるのは、EMIXはある程度現地永住型の移民を念頭に置いた政策指数であり、図表II-1からもわかるように、「国籍・市民権」の比率が高く設計されているという点である。3か国の中で最もEMIXが高くなったのが、唯一二重国籍を認めているフィリピンであることもこの傾向を裏付けている。また図表II-7では、中南米平均がアジア平均を上回ったのは、「国籍・市民権」、「選挙権」、「政治活動の規制」、「組織的な参加」だが、これはおそらく母国から離れた場所に永住する移民であっても、有権者として母国の政治・行政に関与し続けることを期待していると考えられる。

一方でアジアにおける移民は、一時的な移住労働で比較的短期に帰国することも多い。そのため、現地の国籍取得や、現地で何度も母国の国政選挙を迎えることを想定した政策よりも、現地での安全・健康な生活と、帰国後のスムーズな生計確立の支援を重視した結果として、「経済政策」、「社会政策」、「出国管理政策」といった領域が充実している可能性が高い。

以上のようなEMIXの特徴と、中南米とアジアの移住労働における性質の違いを踏まえて、

アジアでの EMIX に関する今後の展望は、①対象国の拡大、②精度の向上、③アジアの移住労働の特徴を踏まえた政策指数の検討、の3つが考えられる。

まず1点目の対象国の拡大だが、本調査ではアジアで初めての試みとして、フィリピン、ベトナム、インド3か国の EMIX を作成した。この3か国はいずれも一定規模以上で移住労働者を送り出しており、これによりある程度アジアの送出し政策の傾向を掴むことはできるが、やはり3か国では地域を十分カバーしているとは言えない。特に、インドネシア、中国といったアジアの他の主要送出し国、あるいはネパールやスリランカのように比較的小国の送出し国が今後含まれていくことで、さらに地域内の特徴を把握し、世界の他の地域とも比較しやすくなるだろう。

次に、精度の向上である。本調査では、基本的に各国の憲法・法律、公的機関の報告書等を中心とした文献調査で情報収集を行った。EMIX を構成する102の政策指標についての情報収集の際、最も判断に迷ったのは、どのような取組が指標で言及されている政策に該当するのか、という点である。例えば象徴政策の「YouLead」(フィリピン)や「Know India Programme」(インド)は比較的わかりやすい一方で、経済政策の中でも送金を促すプログラムについては、送金額の上限引き上げといった規制緩和策はどうか、モバイルバンキング導入のように必ずしも海外送金に限定しない施策はどうか、悩みどころだった。また、二重国籍認定の運用等、法制度や各種施策の実態をどの程度深堀するかも難しい点である。3か国の中でも、情報公開の程度やリーチのしやすさには差がみられた。特に今後小国での EMIX 作成を検討する場合には、情報収集の難易度がさらに高くなると考えられ、各国の大使館等への質問票配布といった手法も含めた調査設計が求められる。

最後に、アジアの移住労働の特徴を踏まえた政策指数の検討である。基本的に、EMIX は1つの送出し国で1つの EMIX を作成するが、アジアでは1つの送出し国が、複数の受入れ国と少しずつ異なる期限付労働の協定を結んでいることも多い。そのため、例えばフィリピン→日本、フィリピン→ドイツのように、送出しの回廊単位で指数を作成することも一案である。そして、永住ではなく期限付労働という特徴を念頭に、例えば二重国籍や選挙権といった要素よりも、送金、社会保障、技術・資格認定といった内容を深堀する指数設計を検討することで、「アジアらしい」移住労働を考えるきっかけにもなると考えられる。

<参考文献>

日本語文献

- 三輪博樹 (2015) 「インドにおける選挙制度改革—近年の動向と今後の見通し—」日本選挙学会『選挙研究』31(2), 97~108 頁

外国語文献

- Hoffmann, Bert., Pedroza, Luicy., & Palop-García, Pau, 2017, Emigrant Policies Index

(EMIX) Dataset. German Institute for Global and Area Studies (GIGA). Data File Version 1.0.0, <https://doi.org/10.7802/1499>.

- Palop-Garcia, P., & Pedroza, L., 2021, Do Diaspora Engagement Policies Endure? An Update of the Emigrant Policies Index (EMIX) to 2017. *Global Policy*, 12(3), 361 - 371. <https://doi.org/10.1111/1758-5899.12937>
- Pedroza, L. & Palop-Garcia, P., 2017, EMIX Codebook. German Institute for Global and Area Studies (GIGA).
- Pedroza, L., Palop, P. & Hoffmann, B., 2016, Emigrant Policies in Latin America and the Caribbean. Santiago de Chile: FLACSO-Chile.
- Pedroza, L., Palop-Garcia, P., & Chang, S. Y., 2022, Migration Policies in Philippines 2017-2019 (p. 240 pages). German Institute for Global and Area Studies. <https://doi.org/10.57671/IMISEM-22025>
- Singh, Ruchim 2022, Origin of World's Largest Migrant Population, India Seeks to Leverage Immigration. Migration Policy Institute. <https://www.migrationpolicy.org/article/india-migration-country-profile>
- Small, I. V., 2019, Remitting Desire: Trans-Pacific Migration, Returns and Imaginaries in Vietnam. ISEAS Perspective 2019 No.56.

APPENDIX：調査対象国の EMIX 政策指標内訳

※ 各指標の名称および内容は Pedroza & Palop-Garcia (2017) より引用。文中の SO は送出し国 (State of Origin)、SR は 受入れ国 (State of Recipient) を意味する。

指標	内容	点数		
		フィリピン	ベトナム	インド
国籍・市民権 (CITIZENSHIP)				
NATCIT	The state of origin differentiates between 'nationality' and 'citizenship': <ul style="list-style-type: none"> • Yes = 1 • No, it uses the terms 'nationality' and 'citizenship' indistinctly= 0 	0	0	0
NATDUAL_1_1	Dual Nationality (nationals by birth): <ul style="list-style-type: none"> • Dual nationality not allowed = 0 • Dual nationality allowed = 1 	1	0	0
NATDUAL_1_2	(Only if 1 in NATDUAL_1_1) Dual nationality applicable to (nationals by birth): <ul style="list-style-type: none"> • Only first generation = - 0.5 • More than one generation = 0.25 • No limit = 0 • NA = 98 	0.25	98	98
NATDUAL_1_3.	(Only if 1 in NATDUAL_1_1) Dual nationality only tolerable if citizen by birth naturalizes in certain countries with which SO has treaties: <ul style="list-style-type: none"> • Dual nationality tolerable for all countries = x1 • Dual nationality tolerable only for certain countries = x0.75 • NA = 98 	1	98	98

NATDUAL_2_1	Dual Nationality (nationals by naturalization): <ul style="list-style-type: none"> • Dual nationality not allowed = 0 • Dual nationality allowed = 1 	0	0	0
NATDUAL_2_2	(Only if 1 in NATDUAL_2_1) Dual nationality only tolerable if citizen by naturalization naturalizes in certain countries with which SO has treaties: <ul style="list-style-type: none"> • Dual nationality tolerable for all countries = x1 • Dual nationality tolerable only for certain countries = x0.75 • NA = 98 	98	98	98
NATDUAL_3	The SO differentiates between nationals by birthright and nationals by naturalizations regarding the recognition/acceptance of further nationalities once emigrated: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = 0.75 • No = 1 	0.75	1	0.75
NATDUAL_4	The SO differentiates between nationals by birthright and nationals by naturalizations regarding the restriction of citizen rights: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = 0.75 • No = 1 	1	1	1
NATLOSS_1	If residence abroad (nationals by birth): <ul style="list-style-type: none"> • If person resides abroad for a period of 5 years or less = +0 • If person resides abroad for a period of more than 5 years = +0.25 • No provision = +1 	1	1	1
NATLOSS_2	If residence abroad (nationals by naturalization): <ul style="list-style-type: none"> • If person resides abroad for a period of 5 years or less = +0 	1	1	0.25

	<ul style="list-style-type: none"> • If person resides abroad for a period of more than 5 years = +0.25 • No provision = +1 			
CITLOSS_1_1	<p>Conditions/restrictions for the exercise of citizen rights if individual have dual (or multiple) nationality (nationals by birth):</p> <ul style="list-style-type: none"> • No restrictions = 1 • Restrictions: 0 • Not applicable = 98 	1	98	98
CITLOSS_1_2	<p>(Only if 0 in CITLOSS 1_1) Conditions/restriction for the exercise of citizen rights if individual has dual or multiple nationalities (nationals by birth):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Restrictions only if more than 5 years living abroad and conditional to return = 0.75 • Permanent restrictions only if more than 5 years living abroad = 0.5 • Restrictions if 5 years or less living abroad (or if not related to residence abroad) conditional to return = 0.25 • Permanent restrictions if 5 years or less living abroad (or if not related to residence abroad) = 0 <p>If it is not specified in the regulation, it is coded as restrictions not conditional to return.</p>	98	98	98
CITLOSS_2_1	<p>Conditions/restriction (excluding restrictions regarding suffrage) for the exercise of citizen rights if individual resides abroad (nationals by birth):</p> <ul style="list-style-type: none"> • No restrictions = 1 • Restrictions = 0 	1	0	1
CITLOSS_2_2	<p>(If 0 in CITLOSS_2_1) Restrictions (excluding restrictions regarding suffrage) for</p>	98	0.25	98

	<p>the exercise of citizen rights if individual resides abroad (nationals by birth):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Restrictions only if more than 5 years living abroad and conditional to return = 0.75 • Permanent restrictions only if more than 5 years living abroad = 0.5 • Restrictions if 5 years or less living abroad (or if not related to residence abroad) conditional to return = 0.25 • Permanent restrictions if 5 years or less living abroad (or if not related to residence abroad) = 0 <p>If it is not specified in the regulation, it is coded as restrictions not conditional to return.</p>			
CITLOSS_3_1	<p>Conditions/restriction for the exercise of citizen rights if individual has dual or multiple nationalities (nationals by naturalization):</p> <ul style="list-style-type: none"> • No restrictions = 1 • Restrictions if less than 5 years living abroad = 0 • Restrictions only if more than 5 years living abroad = 0.5 • Not applicable = 98 	1	98	98
CITLOSS_3_2	<p>(Only if 0 or 0.5 in CITLOSS_3_1) The restrictions to the exercise of citizen rights (excluding electoral rights) for individuals that hold dual/multiple nationality are:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absolute restrictions conditional to return = +0.25 • Absolute restrictions not conditional to return = +0 <p>If it is not specified in the regulation, it is coded as restrictions not conditional to return.</p>	98	98	98
CITLOSS_4_1	<p>Conditions/restriction (excluding electoral rights) for the exercise of citizen rights</p>	1	1	1

	<p>if individual resides abroad (nationals by naturalization):</p> <ul style="list-style-type: none"> • No restrictions = 1 • Restrictions if less than 5 years living abroad = 0 • Restrictions only if more than 5 years living abroad = 0.5 			
CITLOSS_4_2	<p>(Only if 0 or 0.5 in CITLOSS_4_1) The restrictions to the exercise of citizen rights abroad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absolute restrictions conditional to return = +0.25 • Absolute restrictions not conditional to return = +0 <p>If it is not specified in the regulation, it is coded as restrictions not conditional to return.</p>	98	98	98
<p>集計結果 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0 = Loss of nationality and citizen rights if national acquires another nationality and if national resides permanently abroad (no distinctions between citizens by naturalization or by origin). • 1 = No loss of nationality and citizen rights if national acquires another nationality and if national resides permanently abroad (no distinctions between citizens by naturalization or by origin). 		0.85	0.35	0.40
選挙権 (SUFFRIGHTS)				
SUFFACT_1	<p>National Presidential elections:</p> <ul style="list-style-type: none"> • All nonresident citizens enfranchised -subject to standard conditions- = +1 • Only for selected categories of nonresidents = +0.5 • In-country voting = +0 • No external voting rights = +0 • No elections = 98 	1	98	98

SUFFACT_2_1	<p>National Legislative elections (Upper House):</p> <ul style="list-style-type: none"> • All nonresident citizens enfranchised -subject to standard conditions- = +1 • Only for selected categories of nonresidents = +0.5 • In-country voting = +0 • No external voting rights = +0 • No elections = 98 	1	98	98
SUFFACT_2_2	<p>National Legislative elections (Lower House):</p> <ul style="list-style-type: none"> • All nonresident citizens enfranchised -subject to standard conditions- = +1 • Only for selected categories of nonresidents = +0.5 • In-country voting = +0 • No external voting rights = +0 • No elections = 98 	1	0	1
SUFFACT_3	<p>National Referendum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • All nonresident citizens enfranchised -subject to standard conditions- = +1 • Only for selected categories of nonresidents = +0.5 • In-country voting = +0 • No external voting rights = +0 • No elections = 98 	1	0	98
SUFFMETH_1	<p>In-country:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes = 1 • No = 0 • NA = 98 	0	1	1
SUFFMETH_2	Proxy:	0	0	0

	<ul style="list-style-type: none"> • Yes = 1 • No = 0 • NA = 98 			
SUFFMETH_3	<p>In all of the Embassies/Consulates:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes = 1 • No = 0 • NA = 98 	1	0	0
SUFFMETH_4	<p>Only in selected Embassies/Consulates:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes = 1 • No = 0 • NA = 98 	0	0	0
SUFFMETH_5	<p>Other ad hoc voting stations:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes = 1 • No = 0 • NA = 98 	1	0	0
SUFFMETH_6	<p>Postal voting:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes = 1 • No = 0 • NA = 98 	1	0	0
SUFFMETH_7	<p>E-Voting online:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes = 1 • No = 0 • NA = 98 	0	0	0

SUFFREG_1	<p>Registration method for residents:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Automatic = 3 • Active the first time and then automatic = 2 • Active always = 1 • Other: 4 (define in comments) 	2	3	2
SUFFREG_2	<p>Registration method for nonresidents:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Automatic = 3 • Active the first time and then automatic = 2 • Active always = 1 • Other: 4 (define in comments) 	2	1	1
SUFFREG	<p>Registration for the franchise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Different procedure: facilitates registration in electoral roll from abroad = 1 • Same procedure for residents and nonresidents = 0.75 • The registration process for nonresidents poses more difficulties for nonresidents = 0.5 	0.75	0.5	0.75
SUFFREG_3	<p>Registration for the franchise only for legal residents in the SR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes, emigrants ought to demonstrate legal residency status in SR in order to register for franchise = x0.5 • No = x1 	0.5	1	1
SUFFPAS_1	<p>National Presidential Elections:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Candidacy right for nonresident citizens (subject to universally-applied restrictions) = 1 • Candidacy right for selected nonresident citizens only = +0.5 	0	98	0

	<ul style="list-style-type: none"> No regulated = 0.25 No right to candidacy for non-residents = +0 No elections = 98 			
SUFFPAS_2_1	<p>National Legislative Elections (Upper House):</p> <ul style="list-style-type: none"> Candidacy right for nonresident citizens (subject to universally-applied restrictions) = 1 Candidacy right for selected nonresident citizens only = +0.5 (please, mention which categories in comments) No regulated = 0.25 No right to candidacy for non-residents = +0 No elections = 98 	0	98	0
SUFFPAS_2_2	<p>National Legislative Elections (Lower House):</p> <ul style="list-style-type: none"> Candidacy right for nonresident citizens (subject to universally-applied restrictions) = 1 Candidacy right for selected nonresident citizens only = +0.5 No regulated = 0.25 No right to candidacy for non-residents = +0 No elections = 98 	0	0	0
SUFREP_1_1	<p>In the case of legislative elections for the Upper House:</p> <ul style="list-style-type: none"> Separated counting = 1 Incorporated Counting = 2 	1	2	98
SUFREP_1_2	<p>In the case of legislative elections for the Upper House:</p> <ul style="list-style-type: none"> General Biographical = 1 	98	1	98

	<ul style="list-style-type: none"> • General Other = 2 • Special Subdivided = 3 • Special No-Division = 4 			
SUFREP_2_1	<p>In the case of legislative elections for the Lower House:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Separated counting = 1 • Incorporated Counting = 2 	1	98	2
SUFREP_2_2	<p>In the case of legislative elections for the Lower House:</p> <ul style="list-style-type: none"> • General Biographical = 1 • General Other = 2 • Special Subdivided = 3 • Special No-Division = 4 	98	98	1
<p>集計結果 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 = Highest level of inclusion (for a given country, all nonresidents are eligible to vote and run as candidates in all elections celebrated at the national level in their respective state of origin). • 0 = Lowest level of inclusion (for a given country, nonresidents aren't able to vote and run as candidates for any election celebrated at the national level). 		0.35	0.00	0.53
政治活動の規制 (POLCOMP)				
COMPOFF_1	<p>External political offices in host country legally allowed:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes, explicitly regulated = +1 • No regulation = +0.5 • No = +0 	0.5	0.5	0.5
COMPOFF_2	Could external political offices receive public funding:	98	98	98

	<ul style="list-style-type: none"> • Yes, explicitly regulated = +1 • No regulation = +0.5 • No = +0 			
COMPCAM	<p>Political campaigns abroad allowed:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes, same regulation as in-country applies = +1 • Yes, special regulation for campaigns abroad = +0.75 • No regulation = 0.25 • No, explicit prohibition of campaigns abroad = +0 	0.75	0.25	0.25
COMPMEM	<p>Emigrant membership to home country political parties equal to membership of resident citizens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legally allowed and explicitly regulated (same status for emigrants as for residents) = +1 • Legally allowed, but somehow restricted for emigrants = +0.5 • Not regulated = 0.25 • Not legally allowed = +0 	0.25	0.25	0.25
<p>集計結果 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0 = SO do not regulate any of the three areas. • 1 = SO allows offices abroad –that also receive public funding--, the regulation of political campaigns abroad is the same that for in-country and emigrants can become members –with full rights and duties– of home political parties. 		0.42	0.25	0.25
經濟政策 (ECO)				
ECOREM_1	Existence of a government program to attract remittances from emigrants:	1	0	1

	<ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 			
ECOREM_1_1	Measures to improve banking channels for remittances: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 • Not applicable = 98 	1	1	1
ECOREM_1_2	Fee controls for remittances: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 • Not applicable = 98 	0	0	0
ECOREM_2	Remittances used for a co-development scheme (if remittances are used by the state of origin to fund development policies): <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	1	0	0
ECOINV	Existence of government program to attract investments from emigrants (i.e. investment in housing, local enterprises etc.): <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	1	1	1
RETURN_1	Recognition of academic/professional qualifications obtained abroad: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	1	1	1
RETURN_1_1	(Only if RETURN_1 is 1) Timeframe for the recognition of academic/professional qualifications obtained abroad. If there are several processes (i.e. automatic, for	0.25	0.25	0.25

	<p>higher education, for primary education...), please, register the most restrictive timeframe. If the recognition of academic/professional qualification is conducted on a bilateral basis (i.e. bilateral agreements with other countries), register in comments the number of countries that have signed an agreement with the given country:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 months or less = x1 • Between 6 and 12 months= x0.75 • More than 12 months = x0.5 • Not stated = x0.25 			
RETURN_1_2	<p>(Only if RETURN_1 is 1) Timeframe for the recognition of academic/professional qualifications obtained abroad. If there are several processes (i.e. automatic, for higher education, for primary education...), please, register the quickest timeframe (even if it applies for few countries). If the recognition of academic/professional qualification is conducted on a bilateral basis (i.e. bilateral agreements with other countries), register in comments the number of countries that have signed an agreement with the given country:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 months or less = x1 • Between 6 and 12 months= x0.75 • More than 12 months = x0.5 • Not stated = x0.25 	0.25	0.25	0.25
RETURN_2	<p>Communication campaigns aiming to convince emigrants to return:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	0	0	0

RETURN_3	Tax exemption to bring household goods into the state of origin: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	0	0	0
RETURN_4	Programs to facilitate integration of returnees in home society: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	1	1	1
ECOBRAIN_1	Existence of brain gain programs developed by the government. <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	1	0	1
ECOBRAIN_2	Existence of brain circulation networks designed by the government to foster the exchange of knowledge between emigrants abroad and professionals in the state of origin: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	0	1	1
集計結果： <ul style="list-style-type: none"> • 0 = SO has not develop any economic policy program. • 1 = SO has fully developed the economic schemes referred in the four components. 		0.53	0.65	0.70
義務 (OBLIGATION)				
OBLIGATION_1	Obligation to comply with the military service: <ul style="list-style-type: none"> • Military service mandatory for residents and nonresidents = +1 • Military service voluntary for residents and nonresidents = +1 • Military service mandatory for residents, but not for nonresidents = +0 	1	1	1

	<ul style="list-style-type: none"> No existence of military service = 98 			
OBLIGATION_2	Obligation to comply with the social service: <ul style="list-style-type: none"> Social service mandatory for residents and nonresidents = +1 Social service voluntary for residents and nonresidents = +1 Social service mandatory for residents, but not for nonresidents = +0 No existence of social service = 98 	98	98	98
OBLIGATION_3_1	Obligation to declare taxes in state of origin: <ul style="list-style-type: none"> Yes = +1 No = +0 	0	0	0
OBLIGATION_3_2	Special taxes for emigrants: <ul style="list-style-type: none"> Yes = +1 No = +0 	0	0	0
集計結果 : <ul style="list-style-type: none"> 0 = No external obligations. 1 = Non-resident citizens must comply with military service, social service and pay taxes in SO. 		0.33	0.33	0.33
文化政策 (CULTURAL)				
CULTURAL_1	Cultural centers abroad: <ul style="list-style-type: none"> Yes = +1 No = +0 	1	0	1
CULTURAL_1	Cultural promotion offices within consulates: <ul style="list-style-type: none"> Yes = +1 No = +0 	0	0	1

CULTURAL_3	Cultural programs implemented by the state abroad: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	1	1	1
集計結果 : <ul style="list-style-type: none"> • 0 = No cultural policy. • 1 = The SO has cultural centers abroad, cultural offices in consulates and conducts regularly promotion campaigns of SO culture among emigrants. 		0.67	0.33	1.00
社会政策 (SOCPOL)				
SOCPOL_1	Retirement benefits after emigration (i.e. pensions) Include possibility of maintaining retirement scheme in state of origin (by paying directly to it) and bilateral/multilateral agreements as the Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 • No retirement benefits scheme in the country = 98 	1	1	1
SOCPOL_2_1	Healthcare benefits after emigration (i.e. possibility of maintaining health insurance in the state of origin after emigration or of paying for the health insurance of family members that remain in the state of origin): <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 • No public healthcare scheme in the country = 98 	1	1	1
SOCPOL_2_2	Existence of bilateral/multilateral agreements to extend health coverage of	0	1	1

	nationals in the state of reception (i.e. schemes that allow emigrants to receive health services in the states of reception): <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 • No public healthcare scheme in the country = 98 			
SOCPOL_3	Education programs for emigrants: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	1	1	1
集計結果： <ul style="list-style-type: none"> • 0 = No social policy. • 1 = SO has adopted all three social policies. 		0.83	1.00	1.00
象徵政策 (SYMBOLIC)				
SYMBOLIC_1	Awards granted by the SO for emigrants: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	1	0	1
SYMBOLIC_2	Communication campaigns to reinforce sentiment of belonging to SO: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	1	1	1
SYMBOLIC_3	Conferences at national levels to discuss the contributions of the emigrant community to the SO: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	1	1	1

SYMBOLIC_4	National day devoted to the emigrant community: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	1	1	1
SYMBOLIC_5	Explicit reference in the constitution to the emigrant community: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	1	1	0
SYMBOLIC_6	Creation of a new symbolic territorial entity (excluding electoral districts for external voters): <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	0	0	0
集計結果： <ul style="list-style-type: none"> • 0 = No symbolic policy. • 1 = The SO has adopted all symbolic policies. 		0.83	0.67	0.67
出国管理政策 (EXITTRANS)				
EXIT_1	Mobility restrictions for citizens that want to move abroad: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	0	0	1
EXIT_2	Information campaigns to inform citizens thinking on leaving the country about their rights and duties: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	1	1	1
TRANSIT_1	Information campaigns to discourage emigration:	0	0	0

	<ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 			
TRANSIT_2	Information campaigns to promote a safe transit to the destination country: <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	1	1	1
集計結果 : <ul style="list-style-type: none"> • 0 = No exit and transit policy. • 1 = The SO has adopted EXIT_2 and TRANIST_2. 		1.00	1.00	1.00
組織的な参加 (INST)				
INSTCONNAC_1	Existence of a consultative body on emigrant issues: <ul style="list-style-type: none"> • Yes (centralized or decentralized) = 1 • No = 0 	1	0	1
INSTCONNAC_2	Consultation is: <ul style="list-style-type: none"> • Structural = x1 • Ad hoc = x0.5 	1	98	1
INSTCONNAC_3	Composition of the consultative body: <ul style="list-style-type: none"> • Only migrants = x1 • Mixed: migrants and representative of the government = x0.75 • Only members of the government = x0 	0.75	98	0
INSTCONNAC_4	Chair of the consultative body: <ul style="list-style-type: none"> • Emigrant appointed by emigrant community = x1 • Emigrant appointed by the government = x0.75 	0.25	98	0.25

	<ul style="list-style-type: none"> • Co-chaired: member of the government and emigrant representative = x0.5 • Member of the government = x0.25 			
INSTCONNAC_5	<p>Beyond consultation on policies affecting emigrants the body has the right to get a response from national authorities to its advice/recommendations:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes = x1 • No = x0.75 	0.75	98	0.75
INSTCONNAC_6	<p>The body has the right of initiative to make its own reports or recommendations, even when not consulted:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes = x1 • No = x0.75 	1	98	1
INSTCONCON_1	<p>Existence of a consultative body on emigrant issues:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes (centralized or decentralized) = 1 • No = 0 	0	0	0
INSTCONCON_2	<p>Consultation is:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Structural = x1 • Ad hoc = x0.5 	98	98	98
INSTCONCON_3	<p>Composition of the consultative body:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Only migrants = x1 • Mixed: migrants and representative of the government = x0.75 • Only members of the government = x0 	98	98	98
INSTCONCON_4	<p>Chair of the consultative body:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emigrant appointed by emigrant community = x1 • Emigrant appointed by the government = x0.75 	98	98	98

	<ul style="list-style-type: none"> • Co-chaired: member of the government and emigrant representative = x0.5 • Member of the government = x0.25 			
INSTCONCON_5	<p>Beyond consultation on policies affecting emigrants the body has the right to get a response from national authorities to its advice/recommendations:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes = x1 • No = x0.75 	98	98	98
INSTCONCON_6	<p>The body has the right of initiative to make its own reports or recommendations, even when not consulted:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes = x1 • No = x0.75 	98	98	98
<p>集計結果 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0 = No institutional consultation at the consular and national level. • 1 = Institutional consultation at the consular and national level. 		0.07	0.00	0.00
国外における行政 (ADMEXT)				
ADMCON_2_1	<p>Expert legal/judicial consultancy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	0	0	1
ADMCON_2_2	<p>Financial consultancy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 • No = +0 	0	0	1
ADMCON_2_3	<p>Psychological consultancy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yes = +1 	1	0	0

	<ul style="list-style-type: none"> No = +0 			
ADMCON_2_4	Health services (i.e. “ventanillas de salud”): <ul style="list-style-type: none"> Yes = +1 No = +0 	1	0	1
CONNUM ²⁰	Number of consular missions deployed by the state of origin (including consular sections in embassies and excluding honorary consulates)	88 (0.37)	96 (0.40)	156 (0.66)
CONDIS ²¹	Number of countries in which the state of origin has a consular mission (including consular sections in embassies and excluding honorary consulates)	63 (0.50)	74 (0.59)	124 (1.00)
CONADD_1	Online consulate services exist: <ul style="list-style-type: none"> Yes = +1 No = +0 	0	0	0
CONADD_2	Consulates work on weekends on a regular basis (e.g. once monthly): <ul style="list-style-type: none"> Yes = +1 Only some weekends: +0.5 No = +0 	0	0	0
CONADD_3	There are mobile consulates: <ul style="list-style-type: none"> Yes = +1 No = +0 	1	0	1
集計結果 : <ul style="list-style-type: none"> 0 = SO has not adopted new consular functions or services. In addition, it has the lower dispersion 		0.46	0.10	0.72

²⁰ 各国の点数について、上段は実際の数、下段（カッコ内）は集計対象国の中で相対化し 0～1 の間で点数付けした値を記載。

²¹ 同上。

<p>and size score regarding its consular network.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 = SO has adopted all the new consular functions and services included in the scheme. In addition, it has the highest dispersion and size score regarding its consular network. 				
国内における行政 (ADMHOME)				
ADMHOME_1	<p>Existence of government administration body/agency for emigrant policies:</p> <ul style="list-style-type: none"> Yes = +1 No = +0 	1	1	1
ADMHOME_2	<p>Rank in the hierarchical structure:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1st Rank in Public Administration in the country (usually a “Ministry” or “Secretary”), but the term depends = x1 2nd Rank (i.e. Viceministry/Sub-secretary) = x0.75 3rd Rank in PA (“Directorate General”, etc) = x0.5 4th Rank in PA (“Directorate”) = x0.25 Not applicable = 98 	1	0.75	0.25
<p>集計結果 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 0 = No home administration dedicated to emigrant issues. 1 = SO counts with a home administration dedicated to emigrant issues and this it is placed at the “Ministry” level in the administrative hierarchical structure. 		1.00	0.75	0.25
最終集計				
<p>政策 (POLICIES_p2) :</p> <ul style="list-style-type: none"> 0 = SO has not adopted any of the policies included in the scheme. 1 = SO has adopted all the policies included in the scheme. 		0.57	0.41	0.51

<p>行政 (ADM_p2) :</p> <ul style="list-style-type: none"> 0 = No home administration dedicated to emigrant issues. In addition, SO has not adopted new consular functions or services and has the lower dispersion and size score regarding its consular network. 1 = SO counts with a home administration dedicated to emigrant issues and this it is placed at the “Ministry” level in the administrative hierarchical structure. In addition, SO has adopted all the new consular functions and services included in the scheme and has the highest dispersion and size score regarding its consular network. 	0.68	0.36	0.53
<p>EMIX 総合 (EMIX_p2) :</p> <ul style="list-style-type: none"> 0 = SO has not adopted any of the policies included in the scheme, neither developed an administration setting to coordinate and implement emigrant policies. 1 = SO has adopted all the policies included in the scheme and develop an administration setting to coordinate and implement emigrant policies. 	0.60	0.39	0.52

第Ⅲ章 フォローアップ調査

1. 調査対象国の基礎データ

本章では、ベトナム、ネパール、インドネシア、フィリピン、ミャンマーの5か国について、令和元年度、2年度調査後の関連政策・精度の変化や、新型コロナウイルス感染症の影響、日本への労働力送出しの状況等について整理する。各国の内容をまとめる前に、本節では調査対象国について一括してマクロ経済動向、特定技能の状況等を概観する。

(1) マクロ経済動向

1人当たり実質GDPについて（図表Ⅲ-1）、2021年時点では、ベトナム、インドネシア、フィリピンは、3,300～3,800USドル程度、ネパール、ミャンマーは1,000～1,300USドル程度となっている。ミャンマーを除いた4か国は増加傾向にある。

平均月収について（図表Ⅲ-2）、データ取得にばらつきはあるが、2021年時点ではフィリピンが315USドルで調査対象国中、最も高くなっている。ただし、日本（2021年：2801USドル）と比較すると大きな開きは依然としてある。

失業率について（図表Ⅲ-3）、2021年時点の対象国のなかでは、フィリピンが最も高く7.8%となっている。次いで、インドネシアが6.5%となっている。新型コロナウイルス感染症が拡大した2020年には、フィリピンの失業率は10%を超えていた。

海外移住労働者の送出し人数（フロー）について（図表Ⅲ-4）、対象国の中ではフィリピンが突出して多く、2019年時点では年間151.6万人が出国している。次いで、インドネシアが27.7万人、ネパールが23.6万人となっている。

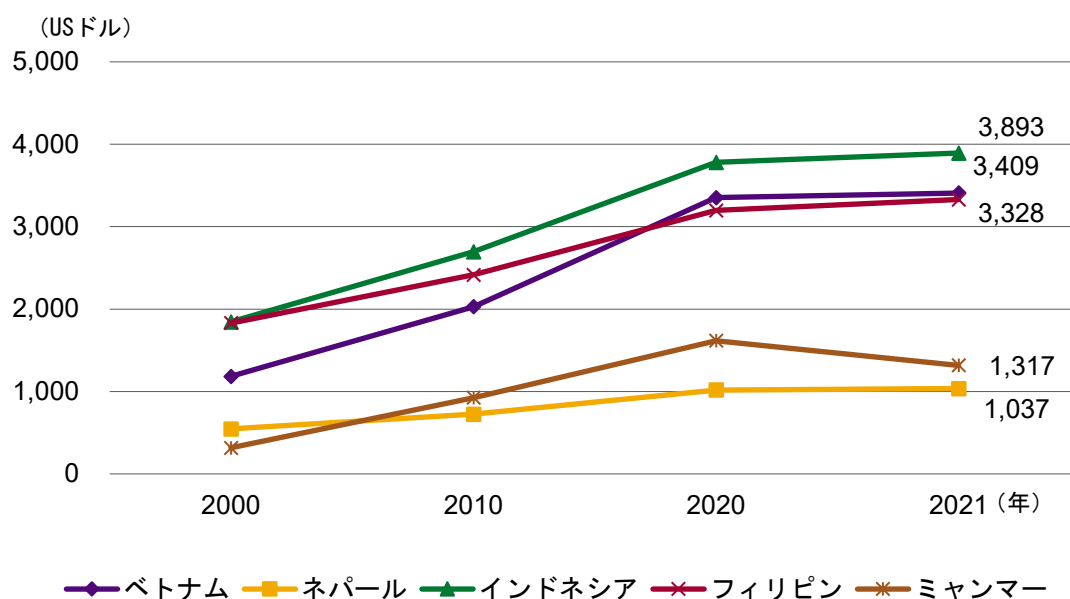
対象国出身の海外在住人口（ストック）について（図表Ⅲ-5）、2020年ではフィリピンが最も多く609万人、総人口比5.5%となっている。一方、総人口比で見れば、ネパール（259万人）が9.0%と対象国のなかでは最も高い。次いで、ミャンマー（371万人）が7.0%となっている。

GDPに占める海外送金の割合について（図表Ⅲ-6）、対象国の中ではネパールで顕著に高い傾向が継続しており、2022年（推計値）は21.8%を占めている。次いで、フィリピンが10%程度で推移しており、2022年（推計値）は9.5%を占めている。

日本における調査対象国出身者の在留状況について（図表Ⅲ-7）、新型コロナウイルス感染症拡大前から現在（2022年6月末時点）にかけてみると、在留外国人全体では、各国とも概ね新型コロナウイルス感染症拡大前の状態に戻っているか、それ以上の人数になっている。

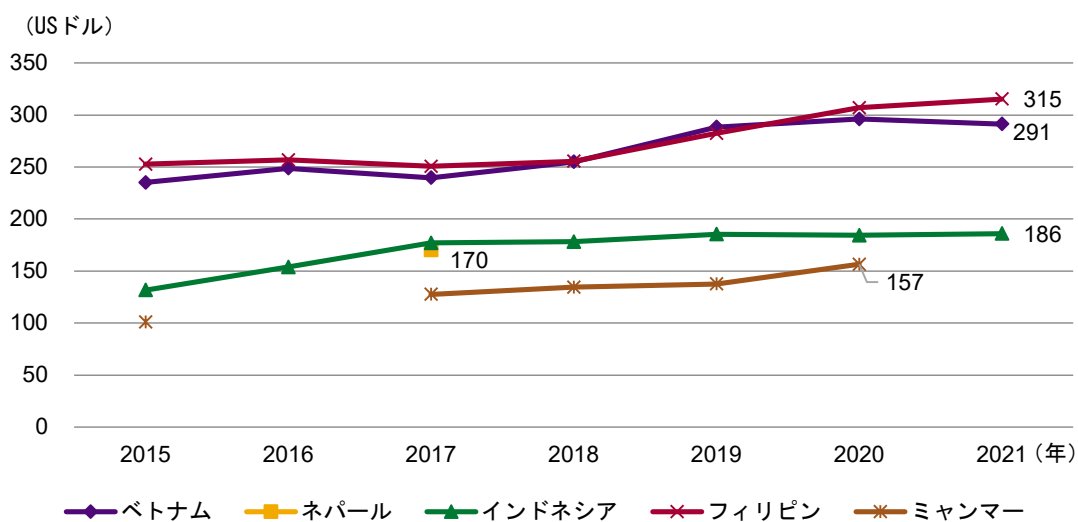
在留資格別では、技能実習でベトナムとフィリピンは減少、留学生はネパールのみ増加となっている。特定技能は制度開始初期との比較のためすべての国で2019年末と比較すると増加しているが、特にネパール、フィリピンの増加が大きい。特定技能の人数は、ベトナムが最も多く52,748人で、次いでインドネシアが9,481人となっている。

図表 III-1 1人あたり GDP 推移（実質、2015 年価格 US ドル）



(出所) World Bank national accounts data

図表 III-2 平均月収 (US ドル)

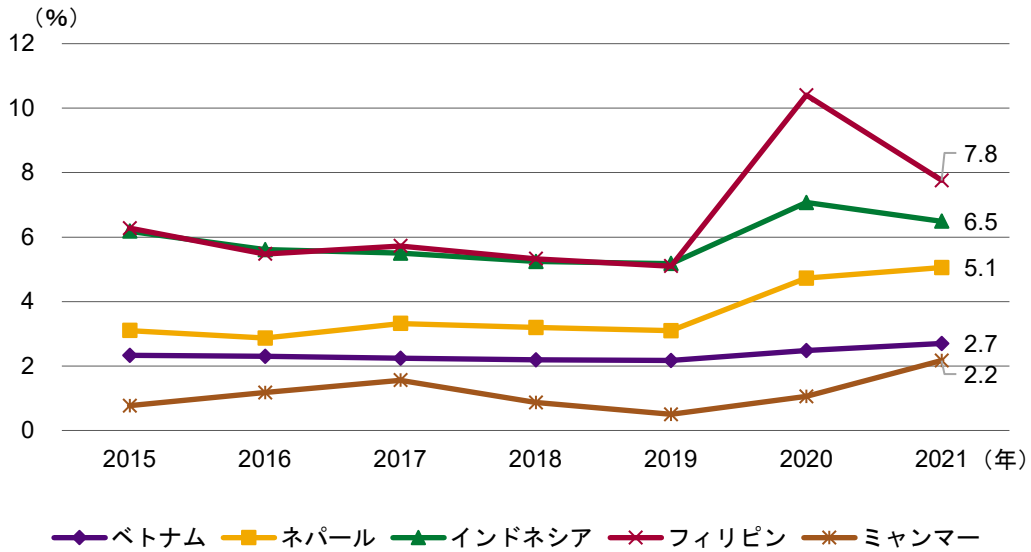


(出所) インドネシア以外：ILO STAT

インドネシア：インドネシア中央統計局 (Statistics Indonesia) "Average of Net Wage/Salary, 2015-2022"

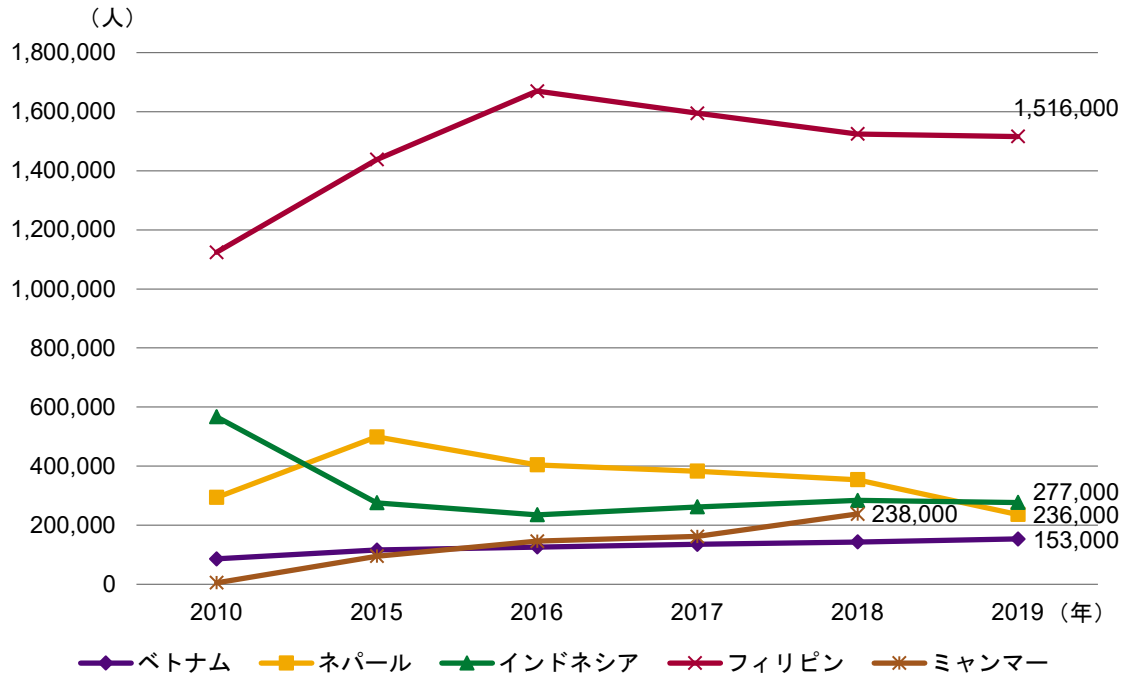
(注) 平均月収が8月と2月のデータのためのため、8月と2月の平均値で計算、1インドネシアルピア=0.000065US ドルで換算

図表 III-3 失業率



(出所) インドネシア、フィリピン、ベトナムはIMF データベース (各国統計参照)、
ネパール、ミャンマーはILO モデル推計値

図表 III-4 海外移住労働者送出し人数 (フロー)



(出所) ADBI-OECD-ILO (2021)、(原出所) 各国統計

図表 III-5 各国出身の海外在住人口（ストック、単位：人）

	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	2020年時点 人口比
ベトナム	2,158,532	2,376,225	2,630,742	2,909,491	3,392,025	3.5%
ネパール	977,396	1,289,629	1,712,697	2,270,166	2,599,701	9.0%
インドネシア	2,415,077	2,781,287	3,415,963	4,065,095	4,601,369	1.7%
フィリピン	3,062,665	3,684,528	4,692,695	5,498,232	6,094,307	5.5%
ミャンマー	1,224,310	1,736,590	2,492,274	2,842,494	3,711,751	7.0%

（出所）UN International Migrant Stock 2020、UN World Population Prospects 2022

図表 III-6 GDP に占める海外送金割合

	2010年	2015年	2020年	2021年	2022年
ベトナム	7.1%	6.8%	5.0%	4.9%	4.6%
ネパール	21.6%	31.4%	22.6%	22.9%	21.8%
インドネシア	0.9%	1.1%	0.9%	0.8%	0.8%
フィリピン	10.8%	10.2%	8.8%	9.3%	9.5%
ミャンマー	0.2%	3.4%	2.8%	3.1%	3.2%

（出所）ADB-OECD-ILO（2021）、WB Annual Remittances Data

（注）2022年は推計値

図表 III-7 日本における対象国の在留状況

在留外国人全体							
	2019年末	2020年6月末	2020年末	2021年6月末	2021年末	2022年6月末	2019年末→ 2022年6月末増減
ベトナム	411,968	420,415	448,053	450,046	432,934	476,346	1.2 倍
ネパール	96,824	95,367	95,982	97,026	97,109	125,798	1.3 倍
インドネシア	66,860	66,084	66,832	63,138	59,820	83,169	1.2 倍
フィリピン	282,798	282,023	279,660	277,341	276,615	291,066	1.0 倍
ミャンマー	32,049	33,303	35,049	35,692	37,246	47,965	1.5 倍
技能実習							
	2019年末	2020年6月末	2020年末	2021年6月末	2021年末	2022年6月末	2019年末→ 2022年6月末増減
ベトナム	218,727	219,501	208,879	202,365	160,563	181,957	0.8 倍
ネパール	403	469	449	441	390	822	2.0 倍
インドネシア	35,404	35,542	34,459	30,978	25,007	39,177	1.1 倍
フィリピン	35,874	35,032	31,648	28,132	23,186	29,537	0.8 倍
ミャンマー	13,118	13,930	13,963	13,967	11,388	15,825	1.2 倍
特定技能							
	2019年末	2020年6月末	2020年末	2021年6月末	2021年末	2022年6月末	2019年末→ 2022年6月末増減
ベトナム	901	3,500	9,412	18,191	31,721	52,748	58.5 倍
ネパール	18	49	135	329	668	1,401	77.8 倍
インドネシア	189	558	1,514	2,338	3,889	9,481	50.2 倍
フィリピン	111	369	1,059	2,621	4,607	8,681	78.2 倍
ミャンマー	100	291	674	1,265	2,294	4,107	41.1 倍
留学生							
	2019年末	2020年6月末	2020年末	2021年6月末	2021年末	2022年6月末	2019年末→ 2022年6月末増減
ベトナム	79,292	65,818	65,653	51,337	46,403	44,358	0.6 倍
ネパール	29,417	24,821	23,116	18,459	16,858	32,336	1.1 倍
インドネシア	7,512	6,158	6,279	5,162	4,686	6,330	0.8 倍
フィリピン	3,262	2,427	2,421	1,770	1,600	2,044	0.6 倍
ミャンマー	5,429	4,451	4,371	3,421	3,207	4,609	0.8 倍

(出所) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」

参考文献

ADB-IEO (2021) "LABOR MIGRATION IN ASIA : Impact of the covid-19 crisis and the post-pandemic future"

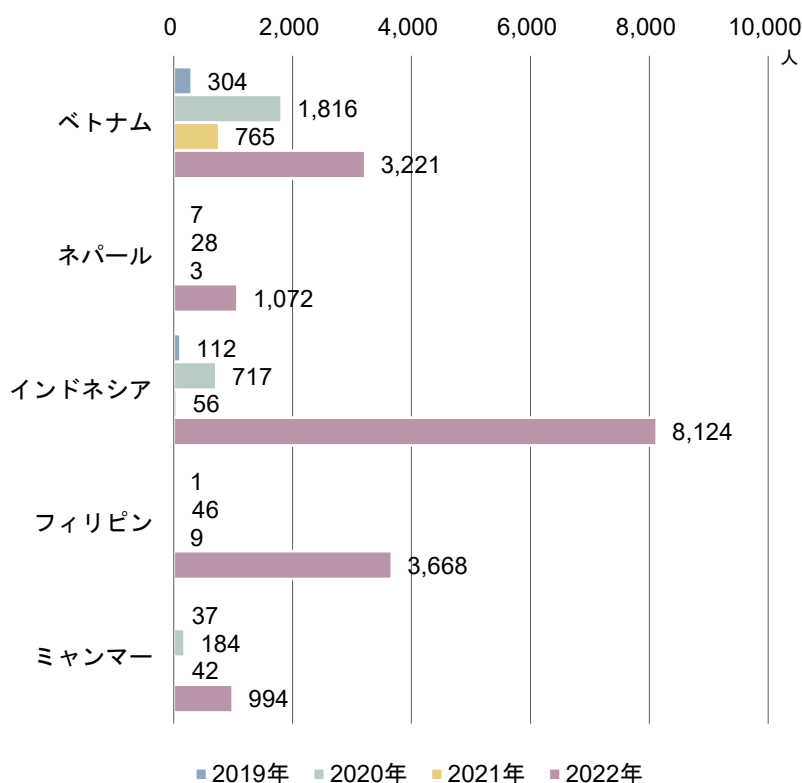
(2) 特定技能の状況

特定技能1号の新規入国者数をみると、2022年ではインドネシアが8,124人と最も多く、次いでフィリピンが3,668人となっている（図表 III-8）。

特定技能評価試験の実施状況をみると、フィリピンでは10分野、インドネシアでは8分野で試験が実施されており、頻繁に試験が開催されている。一方、ネパール、ミャンマーは5分野のみの実施となっている。ベトナムについては、1分野のみの実施で、これまで1度しか試験が実施されていない（図表 III-9、図表 III-10）。

各国の特定技能評価試験の受験者数、合格者数、特定技能1号の新規入国者数の関係を見ると、フィリピンでは入国者数が試験の合格者数と同程度か、やや上回っている状況であるのに対して、インドネシア、ネパールでは、入国緩和が行われた時期を除いて、ほとんどの時期で入国者数よりも試験の合格者数が上回っている状況である（図表 III-11）。

図表 III-8 調査対象国別特定技能1号の新規入国者数の推移



(出所) 出入国在留管理庁「出入国管理統計」

(注) 2022年は月次データの合計値

図表 III-9 調査対象国における特定技能評価試験実施分野

	ベトナム	フィリピン	インドネシア	ネパール	ミャンマー
介護		●	●	●	●
ビルクリーニング		●	●		●
製造業		●	●	●	
建設	●	●			
造船・船用工業		●			
自動車整備		●			
航空		●			
宿泊			●	●	●
農業		●	●	●	●
漁業			●		
飲食料品製造業		●	●		
外食業		●	●	●	●

(出所) 出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」(令和5年3月更新)をもとに作成

図表 III-10 調査対象国における特定技能評価試験実施状況

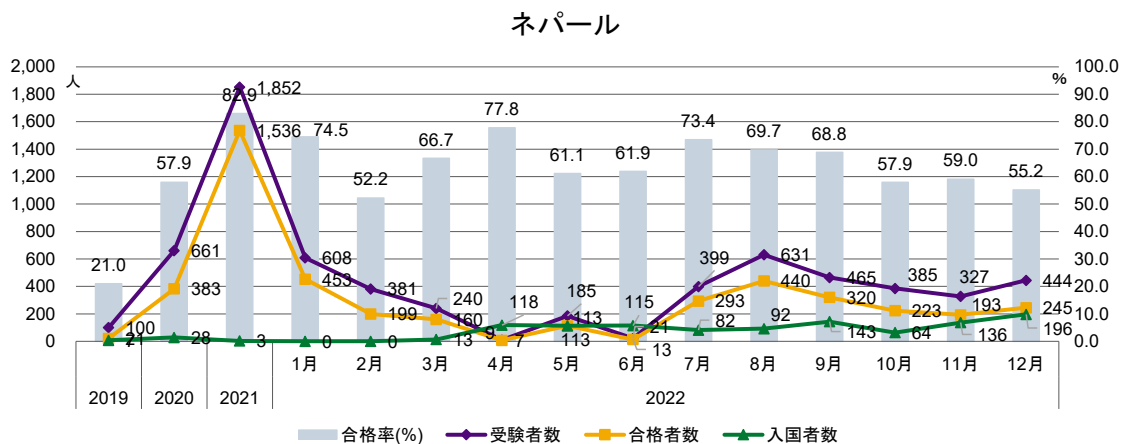
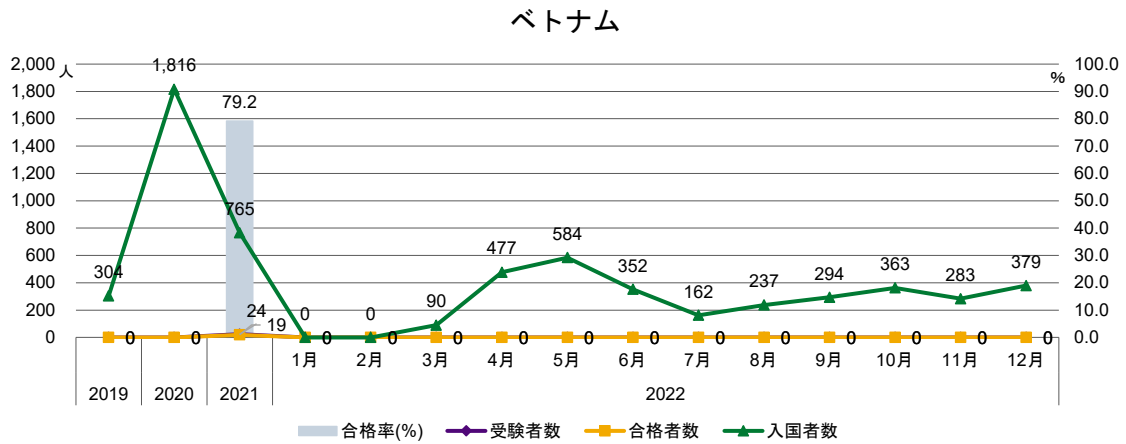
国	実施年	実施分野・実施月
ベトナム	2021	建設 2021年3月
フィリピン	2019	介護 2019年4月～12月
		造船・船用工業 2019年11月
		自動車整備 2019年12月
		航空 2019年11月
		農業 2019年10～12月
		飲食料品製造業 2019年11～12月
		外食業 2019年11～12月
		2020
	ビルクリーニング 2020年2～3月	
自動車整備 2020年1～3月、11～12月		
農業 2020年1～3月、7～12月		
飲食料品製造業 2020年1～3月、9～11月		
外食業 2020年1～3月、7～12月		
2021	介護 2021年1～12月	
製造業 2021年11月		
建設 2021年3月		
自動車整備 2021年2～3月、5～7月、9～12月		
農業 2021年1～3月、7～12月		
飲食料品製造業 2021年1月、3月、5月、7月、9月、10～11月		
外食業 2021年1～3月、5～12月		

国	実施年	実施分野・実施月
フィリピン	2022	介護 2022年1～12月 製造業 2022年2月、12月 自動車整備 2022年2～12月 航空 2022年12月 農業 2022年1～3月、5～12月 飲食料品製造業 2022年1～2月、6月、8月、10月、12月 外食業 2022年1～3月、6～12月
インドネシア	2019	介護 2019年10月～12月
	2020	介護 2020年1～4月、6月～12月 製造業 2020年1月 農業 2020年1～3月、7～12月 漁業 2020年1月、12月 飲食料品製造業 2020年1～3月、9～11月 外食業 2020年7～12月
	2021	介護 2021年1～7月、9～12月 ビルクリーニング 2021年11月 製造業 2021年10月 農業 2021年1～3月、6～7月、9～12月 漁業 2021年2月、6月、11月 飲食料品製造業 2021年1～3月、5月、9～11月 外食業 2021年1～3月、5～7月、9～12月
	2022	介護 2022年1～12月 ビルクリーニング 2022年7～8月 製造業 2022年2～3月、12月 宿泊 2022年11～12月 農業 2022年1～3月、5～12月 漁業 2022年2月、6月、11月 飲食料品製造業 2022年1月、6月、8月、10月、12月 外食業 2022年1～3月、6～12月
ネパール	2019	介護 2019年10月～12月
	2020	介護 2020年1～3月、7月～12月
	2021	介護 2021年1～4月、7～12月 農業 2021年3月、8～12月 外食業 2021年2～3月、8～12月
	2022	介護 2022年1～12月 製造業 2022年2月、12月 宿泊 2022年10月 農業 2022年1～3月、7～12月 外食業 2022年1～3月、7～12月
ミャンマー	2019	ビルクリーニング 2019年12月 宿泊 2019年10月
	2020	介護 2020年2～3月 農業 2020年2～3月 外食業 2020年2～3月

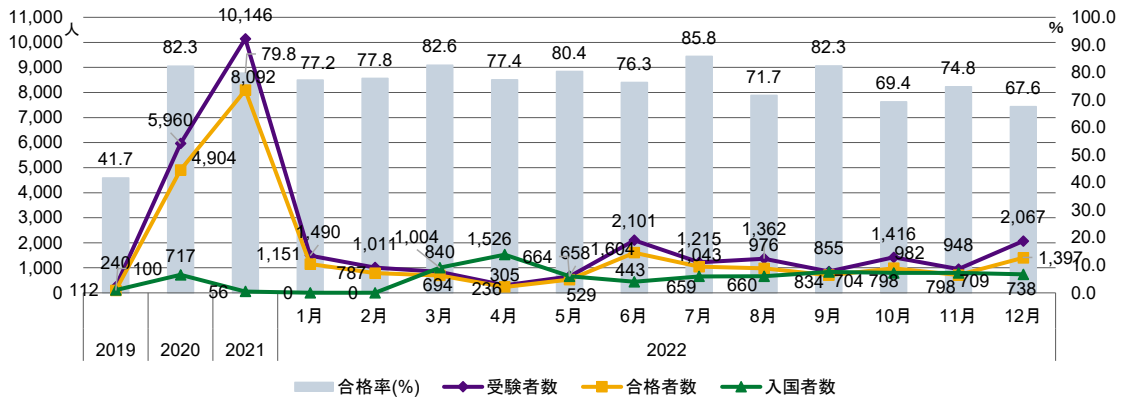
国	実施年	実施分野・実施月
ミャンマー	2021	介護 2021年1～2月
		農業 2021年1～2月
		外食業 2021年1～2月
	2022	介護 2022年10～12月
		農業 2022年10～12月
		外食業 2022年10～12月

(出所) 各分野のHPをもとに作成

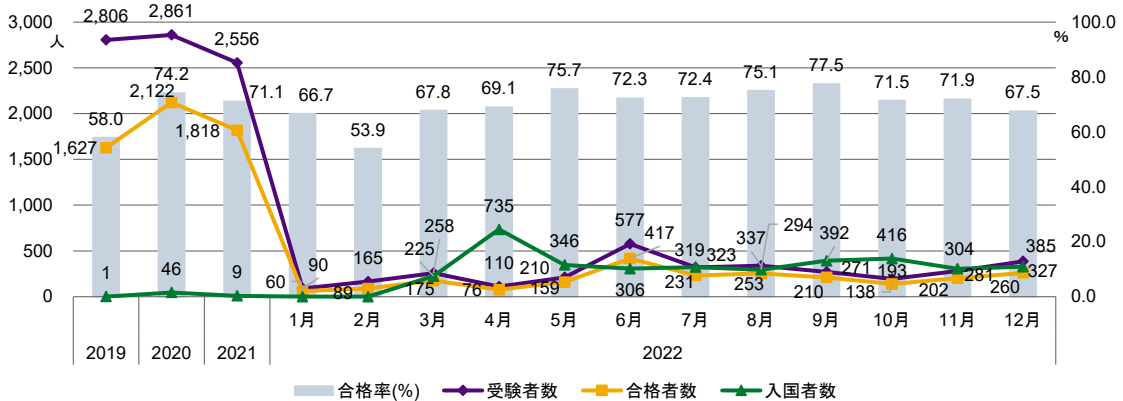
図表 III-11 調査対象国における特定技能評価試験の受験者数、合格者数（全分野合計）、合格率（全分野平均）および特定技能1号の新規入国者数の推移（2019～2021は年次、2022年は月次）



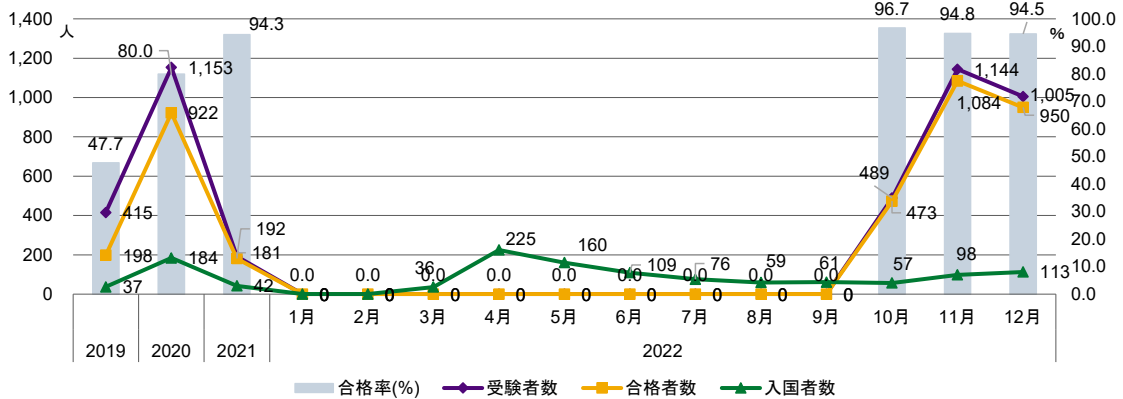
インドネシア



フィリピン



ミャンマー



(出所) 出入国在留管理庁「試験関係」、

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri01_00135.html、および各分野のHP、出入国在留管理庁「出入国管理統計」をもとに作成

(注) 介護は、介護技能評価試験の受験者数、合格者数のみ。介護日本語評価試験の受験者数、合格者数は含まない。

(注) 航空分野の2022年12月の試験結果については公表データが確認できなかったため、結果に含まれていない。(2023年3月8日確認時点)

(注) 特定技能1号の新規入国者数は、試験合格ルートには限らない。

【概要】

(1) 契約によるベトナム人労働者海外派遣法の改正

- ・ 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、2022年1月1日から施行された。送出し機関等に繋ぐ仲介者への仲介手数料の労働者負担の禁止明記や、サービス料上限の規定変更により、ベトナム人労働者の負担を抑えることが期待されている。
- ・ 新法をうけ、対応を進める送出し機関もある一方で、費用名目を変えることで対応し総額の労働者負担は変わっていない等の実態も見られるため、今のところ法改正による労働者への影響はそれほど大きくない。

(2) 売り手市場に。労働者が支払うサービス料の高騰は一服

- ・ 技能実習においては、コロナ以前より募集難が始まり、売り手市場となっている。併せて、日本で働くベトナム人が多くなったことでベトナム人の間で情報を得る機会が増え、サービス料の高騰が一服している。また、人気職種と不人気職種の差が開き、不人気職種については、サービス料が下がったり、応募条件が低くなったりしている。
- ・ 受入れ機関においてベトナム人労働者へ評価が下がりつつあることから、中国でおきた現象と同様に、ベトナムの送出しも今後減少していくと考える送出し機関もあった。一方で、人気職種や給与が高い企業においては手堅い人気があることから、ブーム的な勢いはなくなるもの、数年は増加・横ばいの傾向ではないかと考える。

(3) 労働力送出しに関する政策・制度

① 新労働者海外派遣法の改正内容

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。

改正点を以下に整理する。

1) 認可事業者へ繋ぐ仲介者への仲介手数料の労働者負担の禁止

新労働者海外派遣法第7条禁止行為において、認可事業者へ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記載された。旧法の第7条禁止行為では、料金徴収に関する記載はなく、新法にて正式に記載されたものである。

図表 III-12 認可事業者へ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 (法律第7条)	7) 外国で働く労働者を選抜するための準備活動を利用して、労働者から違法に金銭を受取すること 8) 労働者から仲介料を受取すること 9) 本法に適合しないサービス料を受取すること 10) 本法に規定する寄託金、保証と異なる担保措置を適用すること
-----------------	---

(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「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

2) サービス料の規定変更

第23条では、労働者及び受入れ国側（受入れ機関）がサービス企業（送出し機関）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。これまで、技能実習制度においては、1年契約で1,200ドル上限、3年契約で3,600USドル上限と定められていたものが、変更となった。

また、受入れ国側（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、企業から送出し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。

ヒアリングからは、新法と旧法を比べると、基本給が概ね18万円より安ければ、労働者のサービス料が旧法よりも減るということであった（仮条件：3年契約、管理費5,000円/月、1ドル100円）。

図表 III-13 サービス料

サービス料 (法律第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受取する収入であり、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受取するサービス料は、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受取されること 4. 労働者から受取されるサービス料の上限額は、以下のよう規定される。 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受取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

・ 技能実習 3 年の場合、
 基本給 18 万円の 3 カ月分が 54 万円
 管理費 5000 円×36 か月=18 万円
 54 万円-18 万円=36 万円 →労働者のサービス料
 したがって、仮に 1 ドル 100 円とすると、これまでの 3,600USD (36 万円) と同じ金額になることから、基本給が 18 万円を上回っていると、労働者のサービス料は、旧法より上回ることになる。(18 万円より下回っている場合は安くなる。なお、1 ドル 130 円と仮定すると、これまでの 3,600USD が 46.8 万円となるため、基本給 21.6 万円が分岐点となる。)

(出所) 送出し機関ヒアリングより

3) 日本側が送出し機関に支払うサービス料

法律改正に伴い各種政令、細則も改正されている。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、受入れ機関が送出し機関に支払うサービス料金が規定されており、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、送出し機関に日本語教育・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 III-14 労働者受入国側 (日本) が支払うサービス料

付録 II 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「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

4) 海外で働くベトナム人労働者のデータベース

2017 年 12 月 29 日付の通達「契約に基づいて海外で働くベトナム人労働者に関するデータベースの管理、運用、活用を規定する通達」(35/2017/TT-BLDTBXH) を基に、新労働者海外派遣法公布に伴い、「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関するデータベースシステムを規定する通達」(20/2021/TT-BLDTBXH) が出されている。

海外で働くベトナム人労働者は、アカウント登録をし、基本情報、海外で働く職歴に関する情報（出入国情報、受入機関、勤務先住所、業種、給与、契約期間、海外での勤務状況）を登録しなければならない。

図表 III-15 ベトナム人労働者のデータベース

適用対象 (第2条)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約に基づいて海外で働くベトナム人労働者 ・ 契約に基づいて海外で働くベトナム人労働者を派遣するベトナム企業 ・ 契約に基づいて海外で働くベトナム人労働者を派遣する任務を分掌される事業単位 ・ 契約に基づいて海外で働くベトナム人労働者の分野に関連する機関、組織、個人
用語解釈 (第3条)	<p>契約に基づいて海外で働くベトナム人労働者に関する情報</p> <p>基本情報： 氏名、生年月日、性別、個人特定コード、ID/パスポート番号、専門技術レベル、職業技能、現住所、電話番号</p> <p>海外で働く職歴に関する情報： 出入国情報、受入機関、勤務先住所、業種、給与、契約期間、海外での勤務状況</p>
データベースシステム上のアカウントの発行と登録 (第6条)	2. 海外に出資する企業、事業単位、組織、個人及び出国後に労働契約を締結したベトナム国民は、 http://molisa.gov.vn のアドレスにてデータベースシステムにアカウントを登録する

(出所) 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関するデータベースシステムを規定する通達 (20/2021/TT-BLDTBXH) 在ベトナム日本大使館「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 新労働者海外派遣法 改正の影響

関係機関へのヒアリングによれば、新労働者海外派遣法の改正に伴い、サービス料の改定等に対応している送出し機関がある一方で、DOLAB や OTIT に提出しているサービス料の金額と、実際の金額が一致しなかったり、内訳の名目を変える等の対応をしていたりする送出し機関もあり、業界全体としては、法改正でのサービス料の変化はあまり感じられていない。

ただし、サービス料自体は横ばい・下がる傾向にあり、それは法改正の影響よりは、募集時に人材が充足しないことによる影響の方が大きい。(後述)

仲介手数料の労働者負担の禁止については、新法改正の前から、事業の継続性等を意識している送出し機関においては、労働者負担を避ける対応（人材に仲介者への支払いを確認し、認められた場合は返還する等）がされていた。仲介手数料を労働者に負担させている送出し機関は、ライセンス借りをしているような事業者も多く、法律が改正されても、変わらずに労働者負担等が行われているようであった。

- ・ 法律が新しくなってから、送出し機関の業界としては、特に変化はない。現状法律は1月から施行はされているが、実際に送出し機関がとっている手数料は変わっていない。
- ・ 他機関では書面上の金額と、実際の金額がずれているところもあるようである。
- ・ 法律が変わったから手数料が下がったということではなく、コロナの影響で、特に地方の農業、建設等では面接の人数が充足しないため、手数料がダンピングされている。
- ・ 法律が変わっても、ライセンス借りやブローカーなどは存在している。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

(4) コロナ禍の影響と直近の状況

① コロナ以前から始まっていた募集難の傾向、労働者が支払うサービス料の高騰は一服

コロナ以前から人材の募集が難しくなっており、現在は売り手市場となっている。また、日本で働くベトナム人が増えたことで、技能実習等のサービス料や職種別の働く内容等に関して、これから日本を目指すベトナム人労働者において情報を得る機会が増えている。

売り手市場で、情報を多く持つようになったことで、サービス料の高騰は一服し、適正化の方向に向かっている。また、人気職種と不人気職種の差が大きくなっていて、不人気職種については、応募条件が低くなったりしている。(後述)

- ・ 実習生が手数料等に関する情報を持つようになったため、送出し機関が得られる金額が、青天井という時代は終わり、高止まりしている。実習生の負担金額は、業界全体として下がってきていると思う。
- ・ 新しい法律ができたことで手数料が下がったというよりも、むしろ日本への労働力供給不足による手数料の適正化が現状。
- ・ 求人を見ると、人材の要件がかなり緩くなっており、この傾向は、コロナ以前から始まっていた。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

② 新型コロナウイルス感染症の影響

ベトナムでは、2020年4月から7月にかけて、政府が調達した80機の航空機により19,600人以上の民間人が帰国した(ADBI-OECD-ILO 2021)。

ただし、ヒアリングからは、コロナ禍において日本から他国の労働者は帰国できているなかで、ベトナム人だけが一向に帰国できず、日本国内に残る形になったため、残ったベトナム人材の争奪戦、転職や引き抜き等が横行し、企業側のベトナム人に対する心象が悪化したことに懸念を持つ意見もあった。

ベトナム人においては、帰国したい時に帰国できないというリスクが顕在化したため、女性の親を中心に、海外に働きに行かせたくないと思う人が増えた可能性も指摘された。また、コロナ禍において日本に入国ができなかったことで、台湾、韓国を希望する人が再度増えた送出し機関もあった。

- ・ コロナ禍において、他の国は帰国できたが、ベトナムは帰国禁止となり、良くも悪くも国内に残らなければならず、ベトナム人材が引く手あまたとなり、転職し放題になった。
- ・ コロナ禍は日本行きが難しい状況が続いた。行けるところに行くということで、韓国と台湾が人気になった。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

(5) 日本への送出しの状況

① 送出し像の変化

ハノイ周辺で給与水準があがっていて人材が集まらないため、募集をかける地域は、地方部、山間部等に広がっている。年齢層も上がってきており、前回調査時は20代という条件で人を集めることができたが、最近は30歳を超えてもよいという条件になっている。また、学歴についても、不人気職種では、中卒や学歴不問という求人も増えてきている。

- ・ ハノイ周辺の外資系企業で、電子機器組立を行うのと日本で同じ仕事をするのとで得られる給与はそれほど変わらない。ベトナム北部で20代女性を募集するのは厳しい。
- ・ 現在は中国との国境エリアなど山間部などにも募集しなければ人が集まらない。
- ・ 建設業、縫製業あたりでは、中卒・学歴不問といった求人も増えている。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

② 競合国との関係

競合国としては、台湾の存在は変わらずにある。台湾は、言語教育を受ける必要が無いことから、行くまでの期間が短く、1か月程度で出国できることが大きい。ヒアリングをした送出し機関の中には、これまで台湾と日本のみの送出しの対応をしていたところが、韓国の雇用許可制、ドイツの留学、シンガポールの留学の仲介も、新たに扱い始めたところもある。

また、月収30~37万円のオーストラリアの農業の季節労働プログラムがベトナムでも開始されるとともに、ドイツの熟練労働者プログラム(月収50万円)も行われている。ベトナムメディアによると、ベトナム政府はこのようなヨーロッパ、オーストラリア等の好待遇の市場に年間10万人の労働者を派遣することを目標に掲げているということであった。

- ・ 現在、人数としては台湾が最も多く、次いで、日本、韓国の順である。コロナ以前は日本への送出しが最も多かったが、日本が水際対策をしている間に台湾が増加した。
- ・ 日本の技能実習制度の人気は落ちていないと思う。韓国も人気であるが枠がせまい。台湾への送出しは以前から多い。
- ・ オーストラリアの農業で月給30万、40万円稼げるという話が出てきている。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

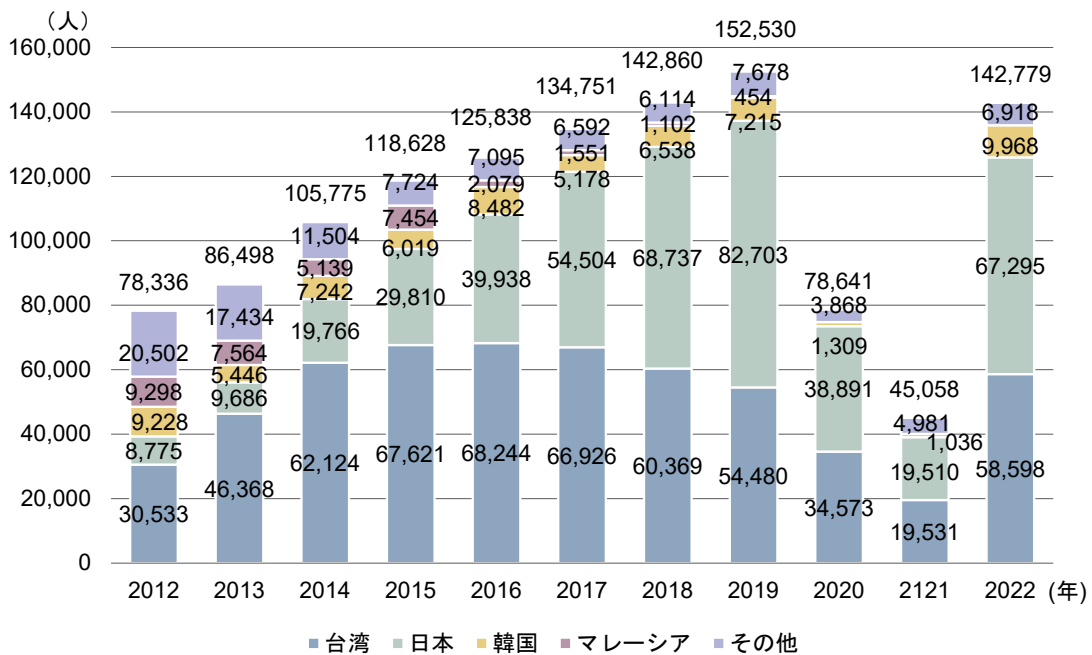
- 2022/4/4 に、ベトナム政府とオーストラリア政府の間で、ベトナム人がオーストラリア農業ビザプログラムに参加に関する MOU を締結。オーストラリアは約 1,000 人／年の農業労働者を受入れる予定で、基本給は月収 2390～2990USD（約 30～37 万円）。

(出所) POSTE ニュースより

- 2022/11/10 に、MOLISA（労働傷病兵社会省）の下部組織である海外労働センター（COLAB）とドイツ連邦労働庁、ドイツ商工会議所の間で、2022～2023 年度にドイツで働くベトナム人熟練労働者雇用プログラムが決定。情報技術や電子工学、食品加工、レストラン・ホテル経営で少なくとも 2 年の経験を持つ大卒・短大卒者が対象で、月収 3600 ドル（約 50 万円）が支給される。
- ベトナム政府は、ヨーロッパやオーストラリアなど好待遇の市場に毎年 10 万人の労働者を派遣する目標を掲げており、高度人材の海外派遣の比率を上げ、将来海外で学んだ人材が祖国で活躍することを目指している。

(出所) POSTE、ACCESS ONLine（元出典：VNEXPRESS 2022/11/10）ニュースより

図表 III-16 海外への労働力送出し人数



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

(注) 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
 2022 年その他：シンガポール 1,822 人、中国 910 人、ハンガリー 775 人、ルーマニア 721 人、ポーランド 494 人、ロシア 467 人、マレーシア 399 人

③ 受入れ機関、監理団体におけるベトナム人材への評価の低下

ベトナムにおける人材の募集が難しいことを背景とし、学歴や年齢等において以前のような要件の人材が採用できず、受入れ機関からのベトナム人実習生への評価が落ちてきている。また、日本に送出されたベトナム人が急増したことで、人材の裾野が広がったため、様々な事象が起き、失踪の事例等も目立つようになっている。

- ・ 裾野が広がったため、有象無象の事例が出てきてしまい、質が落ちてしまったと感じる。失踪等の事例が目立ち、ベトナム人への日本国内での見方も変わってきていると思う。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

④ 受入れ機関の意識変化（管理料の引き上げ、コンプライアンス意識の高まり）

クライアントにナショナルブランド等がある受入れ機関においては、クライアントの労務監査において技能実習生本人への聞き取り検査等が行われるようになってきていることから、送出し機関への月々の管理料を上げて、送出し機関が技能実習生から徴収させない取組等が始まっている。コンプライアンス意識が高まる中で、適正な制度の運営に向けて、管理費等の企業負担を増やす受入れ機関が出てくるものとする。

また、新法において、雇用主が負担しているサービス料（管理費）が、労働者のサービス料から引かれることになったため、管理費を上げることで労働者の手数料負担を下げ、人材を確保しようとする受入れ機関も出てきている。

- ・ クライアントの労務監査で、技能実習生にも現地でいくら支払ったか必ず聞くようになった。送出し機関において労働者からの徴収を止めさせるために、送出し機関に支払っていた金額を5000円/月→10,000円/月に上げている。
- ・ どうしてもベトナム人をお願いしたいという企業は、管理費を上げることに真面目に対応してくれている。管理費は日本とベトナム間の協定では、最低5,000円は支払うようになっているが、当社では企業から10,000円～15,000円もらうようになっている。

(出所) 受入れ機関、送出し機関ヒアリングより

⑤ 労働者が支払うサービス料の高騰は一服、不人気職種では下がる傾向

労働者が支払うサービス料については、(2) ①でも記載したとおり、高騰は一服している。ベトナムでは御礼をする慣習もある中、これまでは買い手市場であったため、キャスティングボードを握っていた送出し機関に対して、より良い仕事を得るために労働者が自発的にサービス料にプラスαを追加して支払っているケースもあった。しかし、現在は売り手市場になっていることから、このような追加での支払い等も無くなっていると考えられる。

農業、建設等の不人気職種においては、人数が充足しないことからサービス料が下げられており、2,000～2,500USD位になっている実態も見られた。また、④で記載したとおり、人材を確保に向けて受入れ機関の管理費を上げて、労働者のサービス料を下げるような動きもある。

- ・ 手数料の追加金は労働者が自発的に払っているケースが多い。御礼として現金を渡す習慣があり、逆に渡さないと失礼に当たるため。キャストボードを送出し機関が握っていたため、送出し機関に多くお金を払えば、優良な企業にあてがわれるのではないかと、という思惑があった。今は売り手市場になり、それが変化している。
- ・ 地方の農業、建設等では面接の人数が充足しないため、手数料がダンピングされており、2,000-2,500 ドルになっているというのが実態。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

⑥ 特定技能の動き

ベトナム政府において、特定技能の送出しへの動きは鈍く、試験も 2021 年 3 月に実施された建設分野での実施のみとなっている。特定技能試験が実施されていないため、送出し機関において、フィリピン等の他国で受験する等の対応が取られている。こうした他国受験合格者の場合でも、ベトナム政府から送出しの許可は得られている。また、ベトナムでは今後、急速に高齢化が進むことから、ベトナム政府が定住見込みのある特定技能を避けているのではないかと指摘する意見もあった。

ベトナムにいる人材において特定技能への関心は高いが、こうした政府の状況もあり、受入れ機関の求人情報がベトナム側の送出し機関に入ってくることも少なく、ベトナムから日本入国における支援は送出し機関としてもあまり手掛けていない。

一方で、日本国内での特定技能への移行支援（技能実習修了者が特定技能に移行する際に、技能実習で勤めた会社から異なる会社へ変わる場合）については仲介斡旋の機会が多く、送出し機関、登録支援機関以外にも派遣事業を母体とするような事業者等も携わっている。様々な仲介事業者が関与しているため、面接で内定を得た後に他の企業に就労先を変えてしまう、すぐに転職してしまう等、受入れている企業と斡旋事業者の間でトラブルになるケースも発生しており、支援を避けている送出し機関も見られた。

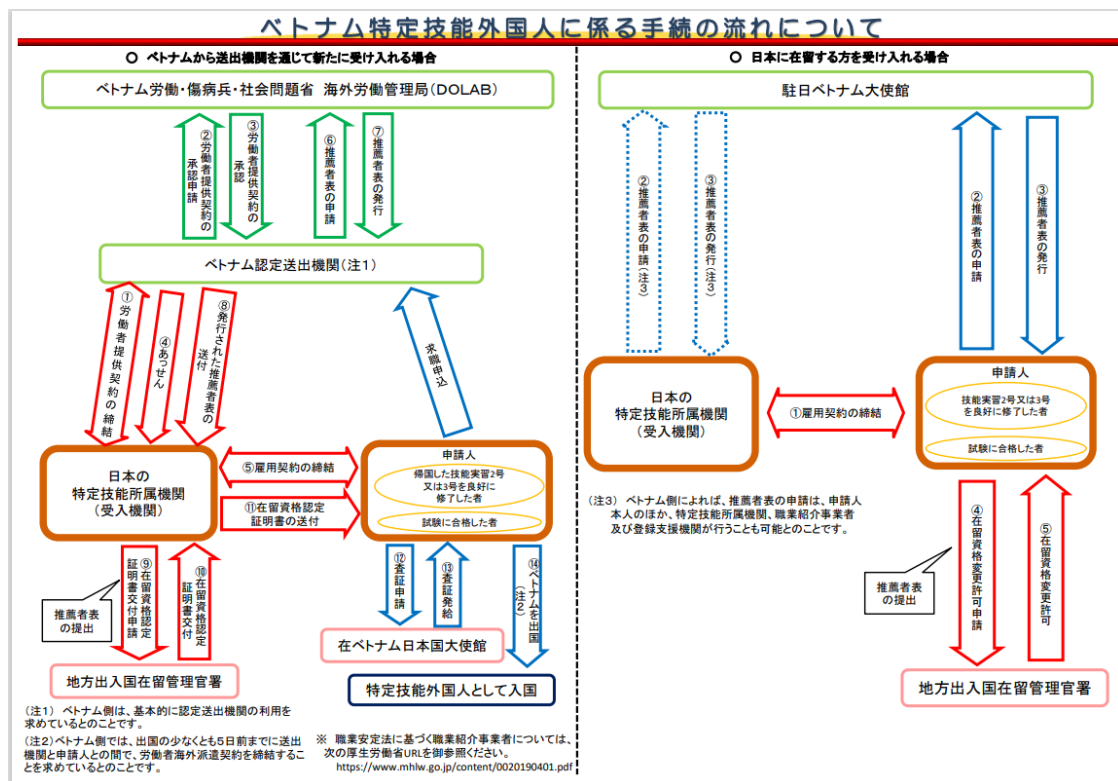
- ・ 特定技能が入ることで、送出し機関のタガが外れてしまい、帰国人材の捕捉が難しくなる。さらに特定技能は職種の転換、勤務地転換が自由になる。こうした不確定要素が多いため、現時点で、ベトナム政府として特定技能の送出しを開始する見込みは全くない。
- ・ ベトナム国内では熟練労働者が足りないという課題感がある。ベトナムも急速に高齢化社会になるため、実習生であれば 5 年で帰ってくるが、特定技能ができて 10 年になり、特定技能 2 号ができると、返ってこなくなってしまう。ベトナム政府としては人材が枯渇するのではないかと、という思いもある。
- ・ ベトナムは試験が実施されていないために、ベトナム人がフィリピン等の他国で特定技能評価試験を受けている。その場合の他国試験合格者の送出しについて、ベトナム政府の反応が気になっていたが、他国受験の場合でも推薦者表の承認がもたらされた（送出しの

許可が得られた)。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

なお、ベトナム特定技能の送出しの流れとしては、ベトナムからの送出しについては、基本的に認定送出し機関利用が求められており、関連法令に基づき必要な手続を完了した特定技能外国人に対して、ベトナム政府が推薦者表（特定技能外国人表）を承認する流れとなっている。国内の希望者が移行する場合においても、駐日ベトナム大使館での推薦者表の承認が必要である。

図表 III-17 ベトナム特定技能外国人の手続きの流れ



(出所) 出入国管理庁 HP 「特定技能に関する各国情報 ベトナムに関する情報」

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri06_00109.html

⑦ 円安の影響

円安の影響については、ベトナム人同士の情報において、給与が目減りするという情報が流れている。そのことで、給与が安い企業で働いている技能実習生等や、ある程度勤めて貯蓄等ができた人において、帰国のモチベーションが高まった可能性も指摘された。

- ・ 円安で給与が目減りするという情報が候補者の中で流れている。円安が長引くと影響が大きい。5-6年前と比べると、手取りが30%程度減っている。

- ・ 給料が下がったわけではなく、送金額が減っただけなので、それほど影響はないと考えている。ただし、給料が安い企業へ送り出している場合は、送金金額や生活費がギリギリなので、途中で帰る可能性もあるかもしれない。
- ・ 日本で働いていて、ある程度蓄えができた人にとっては、帰国のモチベーションは高まったかもしれないが、その程度ではないか。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

⑧ JICA 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

JICA において「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」が実施されている。2022年3月にベトナム政府から正式要請、4月に日本政府から採択通報、その後 MOLISA 傘下の DOLAB を実施機関として本プロジェクトを遂行することが基本合意され、2023年3～4月にプロジェクトが開始され、2024年8月位からシステムが開始される予定である。予算は3.7億円、5年間のプロジェクトとして予定されている。

具体的には、データベースを構築し、そのデータベースに送出し機関が求人情報を登録、日本に行きたいベトナム人が直接アクセスして、求人情報を登録した送出し機関につなげるというものである。

プロジェクトの実施期間である5年間のうち、新システムの構築はフェーズ1で行われ、フェーズ2では、日本からベトナムへの帰国後に焦点が当てられる。特に、不要な仲介費用を取られなかったか、しっかりと給与が支払われたか等の情報について、帰国後に回答を求めることで、今後、日本で働くことを希望しているベトナム人にフィードバックできるシステムが想定されている。

(6) 今後の展望

ベトナムから日本への技能実習生においては、以前のような大規模な募集が難しくなる中、売り手市場へと変化しつつある。また、日本へ送り出されたベトナム人が多くなったことで、ベトナム人同士でサービス料や労働内容等の情報が共有され、サービス料の高騰が一服するとともに、人気職種と不人気職種の差が広がっている。さらに、不人気職種においては人が集まらず、サービス料が下がるような状況にもなっている。

受入れ機関側においても、以前のような応募条件で採用できなくなっている中、中国からの送出しと同様に、ベトナムにおいても今後送出しが減少すると考える送出し機関もあった。

なお、参考までに中国からの技能実習の新規入国の推移をみると、技能実習制度が開始されてから、同国からの受入れが全体を牽引する形で増加をしており、2008年にピークを迎え7万人弱となった。その後、2009年にリーマンショックの影響で大きく減少した後、3年程横ばいで推移をした後さらに減少したものの、その後、ピーク時の半数程度（年間3.5万人前後）で下げ止まっている。

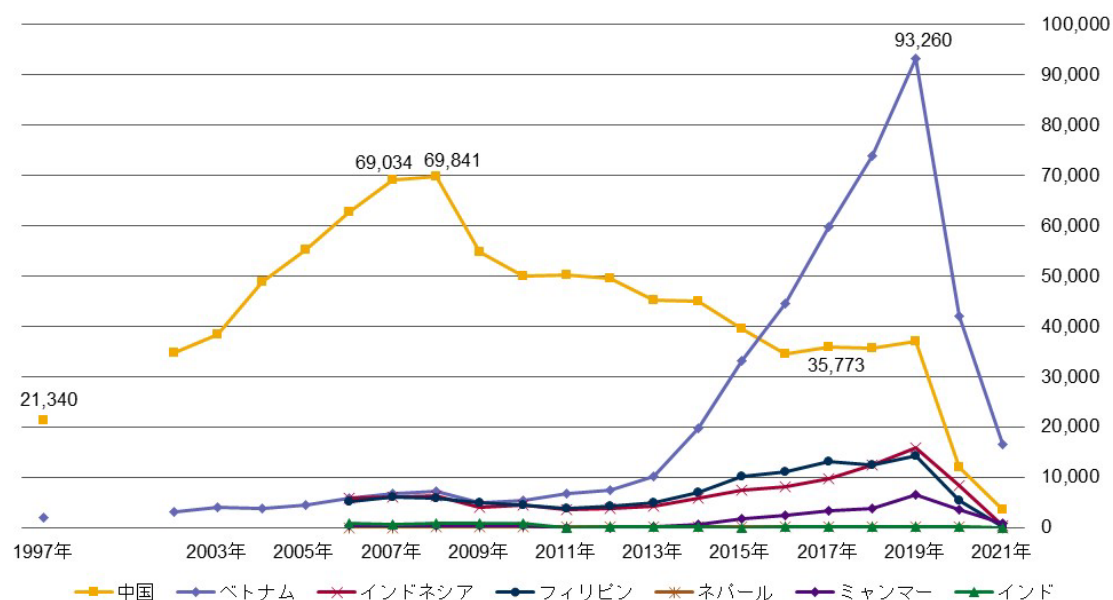
一方、ベトナムでは、不人気職種は募集が難しくなる一方で、人気職種や給与が高い企業に

においては手堅い人気があり、応募が減っていないことから、これまでのブーム的な勢いはなくなるものの、今後、数年は増加ないしは横ばいと見込まれる。その後、中国と同様に、減少する可能性はあるものの、ある程度のところで下げ止まると予想される。

- ・ 中国で起きてきたようなことが、ベトナムでも起きており、ベトナムはそれが早かった。中国では 10 数年かけておきてきたことが、ベトナムでは 6 年間、半分も無い位のスピードである。人口のボリュームの影響も大きいとは思いますが、とても早かった。
- ・ 企業を選んで募集しており、給与が高いクラスであることから、ベトナム人からの応募人数は減ってはいない。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

図表 III-18 技能実習における新規入国推移 (中国・ベトナム比較)



(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(年次)

(注) 1997~2009年は在留資格「研修」、2010年は在留資格「研修」「技能実習1号イ」「技能実習1号ロ」合計値、2011年~2021年は「技能実習1号イ」「技能実習1号ロ」合計値

<参考文献>

- ・ ADBI-OECD-ILO, 2021, "LABOR MIGRATION IN ASIA : Impact of the covid-19 crisis and the post-pandemic future".

2. ネパール

【概要】

(1)新型コロナウイルス感染症拡大以前の水準への送出し、目的国の政策変更への対応

- ・ 新型コロナウイルス感染症拡大により、海外労働許可件数が大幅に減少したものの、2021/22年には、2018/19年以上の水準までに労働許可件数が戻っている。
- ・ 主な目的国は中東湾岸諸国であることに変わりないが、直近では中東湾岸諸国における自国民優先の雇用政策が打ち出されていることに対して、ネパール政府としても危機感を示している。具体的な対応として、目的国側に受入れ需要がある職業の特定や、それに対応したネパール国内での訓練、技能試験の相互認証等が検討されている。

(2)特定技能試験合格者のマッチングが課題

- ・ これまで技能実習生の送出しが少なかったネパールにおいて、日本で特定技能として働くためには特定産業分野ごとの技能試験に合格する「試験ルート」での入国が一般的に選択される。そのため、現地の日本語学校等では、特定技能試験対策講座を開設する動きもみられる。
- ・ ただし、特定技能評価試験の合格と、その後の日本企業への就職が連動していないために、「試験に合格したのに日本に行けない」事態が生じており、結果的に制度への信頼が失われている。この背景には、ネパール政府としては、労働雇用・社会保障省及び在東京ネパール大使館が仲介斡旋業務を担うスキームを想定しているが、政府機関のキャパシティ不足もあり、仲介斡旋がほとんど機能していない実態がある。

(1) 労働力送出しに関する政策・制度

① 従来の政策の継続

海外移住は、ネパール社会において不可欠な一部となっており、主に仕事や教育のために多数のネパール人が国境を越えて働きに出ている（労働雇用・社会保障省 2022、IOM2019）。実際、本章第一節でまとめた GDP に占める海外送金割合をみると、ネパールは 2021 年に 21.8% となっている。

ネパール中央統計局（2022）の 2021 年国勢調査の予備調査結果によると、海外に住むネパール人は 210 万人以上おり、国内人口の 7.4 パーセントに相当している（ネパール中央統計局 2022）。この海外移住者の内 81.3%（180 万人）は男性が占めている点が特徴である。また、海外で学ぶネパール人学生も相当数おり、2008/09 年から 2020/21 年の間に 41 万 6,364 人に対して、海外留学のための NOC（No Objection Certificate）が発行された。

こうしたなかで、ネパール政府による海外への労働力送出しに関する政策・制度は、是川他（2020）で整理した内容から大きな変更はみられない。また、関連する政府機関も変更なく、海外移住労働については、労働雇用・社会保障省（MoLESS）が政策を所管し、その傘下の海外

雇用局 (DoFE) が実務面での主管機関となっている。海外留学についても制度的に大きな変更はみられず、所管は、教育・科学技術省 (MoEST) で、その傘下の教育局 (DoM) が留学許可証 (NOC) の発行を行うこととなっている。

② 目的国の政策転換への対応

ネパールから出国する海外移住労働者の主な目的国は、中東湾岸 6 か国 (バーレーン、クウェート、オマーン、カタール、サウジアラビア、UAE) + マレーシアの計 7 か国で全体の 85% 以上を占めている (労働雇用・社会保障省 2020)。

こうしたなかで、主な目的国である中東湾岸諸国において、自国民の仕事の機会を確保し、移住労働者の流入を抑制する動きがみられている (以下、図表参照)。

図表 III-19 主な目的国における移住労働者規制の動き

国	内容
クウェート	<ul style="list-style-type: none"> 2015 年に導入された職業基準に基づき、要件を満たさない移住労働者の入国を制限・規制 2016 年以降、公共部門での移住労働者の雇用の包括的禁止を実施
オマーン	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年 7 月発行の政府文書 (235/2022 号) により、オマーン人のみが就ける職業リストに 207 の職業を追加。
サウジアラビア	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年 5 月以降、秘書、翻訳、保管、データ入力などの分野での移住労働者の雇用を禁止。
UAE	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年に UAE 国民の人口比率を高める政策が採択されたことを受け、それに準拠するため、民間企業では UAE 国民の採用が促されている。

(出所) 労働雇用・社会保障省 (2022) をもとに作成

こうした中東湾岸諸国における自国民を優先する政策に対して、ネパール政府として危機感を示しており、同政府が刊行する報告書では、「これらの国を希望する (ネパール人) 移住労働者や現在の移住労働者の雇用機会を減らすと予想される」 (労働雇用・社会保障省 2022 : 38) と述べられている。

ネパール政府は、今後、自国民労働者の雇用機会の減少を避けるため、ネパールで実施されている技能訓練の見直しが必要であると認識している。また、中東湾岸諸国に集中する目的国割合を下げ、目的国をさらに多様化する必要性も指摘されている (労働雇用・社会保障省 2022)。

③ 二国間協定 (MOU) の締結

ネパール政府は、自国民海外移住労働者の安全かつ尊厳ある移住を確保するために、複数の国との間で二国間協定の締結・更新をしてきた。

直近では、2021年12月、カタール政府との間で2005年に締結した二国間労働協定（BLA）の更新に合意した。また、2020年にはイスラエル政府と特定労働市場部門における一時的雇用形態によるネパール人労働者送出し・受入れの協定を締結した。さらに、2022年には、イギリス政府との間で医療従事者の送出し・受入れに関する覚書を締結した。

④ 今後の注力事項

労働雇用・社会保障省から出された報告書（2022）では、今後の注力事項がまとめられている。特に注目すべきは、近々、外国人雇用法（Foreign Employment Act）の改正が予定されており、そこでは仲介斡旋機関が徴収する手数料や関連費用について言及される見込みであることや、優良な仲介斡旋機関にインセンティブを与える制度の施行が計画されている。

また、主要な目的国の労働市場における需要の特定や、当該需要に対応した技能訓練の強化、技能の相互認証なども言及されている。

図表 III-20 労働雇用・社会保障省の今後の主な注力事項

法的・政策的枠組みの強化
<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外移住労働に関する国内法制の見直しを近々予定している。ここでは非正規移住労働者や家事労働者の問題を取り上げ、また、移住労働と混同される人身売買や密入国の問題にも対処しなければならないことを認識している。 ・ 「雇用者負担」の原則の厳格な実施と公正で倫理的な採用を確保するため、近々行われる外国人雇用法の改正で、採用手数料と関連費用について説明される予定である。 ・ 公正で倫理的な人材の送出しを実践する民間仲介斡旋機関にインセンティブを与えることを計画している。民間仲介斡旋機関がサービス内容よりも送出し人数を重視するようになっていること受け、ライセンス更新のために毎年一定数の移住労働者を送り出すよう求めている現行の政策も再検討する予定である。
サービスの地方分権化
<ul style="list-style-type: none"> ・ 民間仲介斡旋機関や出国前オリエンテーション研修センターの規制、海外での仕事の機会へのアクセス、健康診断、苦情登録・解決、保険請求、財政援助、奨学金など、さまざまな海外移住労働関連サービスを地方政府やその他の関連機関と協力し、中央政府から分散させる。
移住労働者の健康と安全
<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働雇用・社会保障省として、移住労働者の職場および生活環境について、定期的かつ効果的な検査を実施する必要性を認識している。 ・ 多数のネパール人移住労働者が危険な雇用形態で雇用されている調査結果を踏まえ、労働雇用・社会保障省とネパール外交団が連携して、移住労働者の目的国到着前および到着後の労働安全衛生訓練を行う必要がある。また、国別の出国前オリエンテーションカリキュラムの開発や、到着後のオリエンテーションの実施の必要性を認識している。

帰国と再統合
<ul style="list-style-type: none"> ・ 持続可能な社会復帰プログラムを設計・実施するにあたり、地域やコミュニティの労働市場の状況、技能プロフィール、帰国者の資本と知識を考慮する。このために、地方自治体、特に雇用サービスセンター（ESC）の能力強化に優先的に取り組む。
技能形成および技能認定・認証
<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働雇用・社会保障省は、移住労働者に対して需要のある技能・職業の特定と、需要主導型の国別技能訓練プログラムの実施において、主要な目的国と民間部門との協力の必要性を認識している。 ・ 労働雇用・社会保障省は、海外雇用促進委員会、職業技能開発訓練センター、技術教育職業訓練評議会、国家技能検定委員会などの機関と緊密に協力し、移住労働者を対象とした訓練プログラムの設計・実施を継続する。また、主要な目的国における技能試験との相互認証も促進する。

(出所) 労働雇用・社会保障省 (2022) をもとに作成

このうち最後の「技能形成及び技能認定・認証」について、ネパール政府では、競争力のある熟練労働力の育成を目的に、移住労働希望者や帰国国民を含むネパールの若年層の技能開発への投資を継続的に行ってきた (Government of Nepal 2021)。具体的には、国内外の労働市場における若者の雇用可能性を高め、スキルやコンピテンシーを評価するために、国家職業資格制度の設立や、各種研修の実施などに取り組んできているものの、ネパール国内での訓練が目的国の労働市場のニーズに対応していない点が課題として従来から指摘されている (Thami and Bhattarai 2015)。その背景には、ネパールのカリキュラムと海外の雇用主が期待することが異なるため、ネパールで移民希望者が取得した資格は、海外の技能職の採用時に認識されないことが多いことがあるという (労働雇用・社会保障省 2022)。

こうした事態を改善するため、ネパール政府は、ネパールと目的国との間で相互の技能認定制度の方法を模索している。例えば、モーリシャスとの間で締結した二国間協定には、相互の技能認定や職業訓練、労働者のカウンセリングなどを担当する共同作業部会の設立が求められている。

(2) コロナ禍の影響と直近の状況

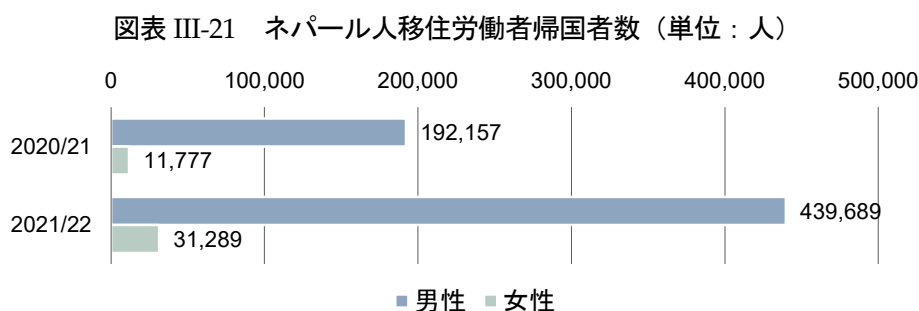
① 帰国状況

新型コロナウイルス感染症の影響は、ネパール人移住労働者にも及び、さまざまな研究やメディアの報道によると、移住労働者は仕事を失い、時には予告なしに解雇され、賃金や手当の減額や未払いなどに直面した (Baniya et al 2020、Bhattarai et al 2022)。

新型コロナウイルス感染症発生後、各国で行われたロックダウン等により多くのネパール人移住労働者が海外で足止めされた後、COVID-19 危機管理調整センターが主導し、ネパール人の帰国支援を開始した。2020年6月5日にヤンゴンから26人のネパール人の第一陣の帰国が

あり、2021年1月までに、86か国から235,907人のネパール人が救援便でネパールに帰国した（CCMC 2021）。

従来、帰国した国民は集計の対象外とされてきた海外雇用情報管理システムについて、2020年9月以降は、帰国した国民のデータも集計対象になった。そこで取り込まれたデータに基づく、ネパールでは2020/21年に203,934人、2021/22年に470,978人の帰国者があった。ただし、包括的なデータがないため断定はできないとしつつも、これらの帰国者の大部分は、再出国していると思込まれているとされる（労働雇用・社会保障省 2022）。



（出所）労働雇用・社会保障省（2022）をもとに作成

（原出所）海外雇用情報管理システム（FEIMS）データ

（出所注）2020/21年の数字は2020年9月からのデータのみを含む。ただし、それ以前に帰国できた移住労働者は当時の海外渡航の制約を踏まえると少ないと思込まれている。

ネパールに帰国した移住労働者とその社会復帰の問題は、特に新型コロナウイルス感染症拡大に伴い注目されるようになった。パンデミック時に多数の移住労働者が帰国したことで、移住労働者の技能のネパールでの活用に関する議論に拍車がかかった。また、移住労働者の経済的・心理社会的再統合のための計画、政策、プログラムの必要性と重要性も浮き彫りになっている。

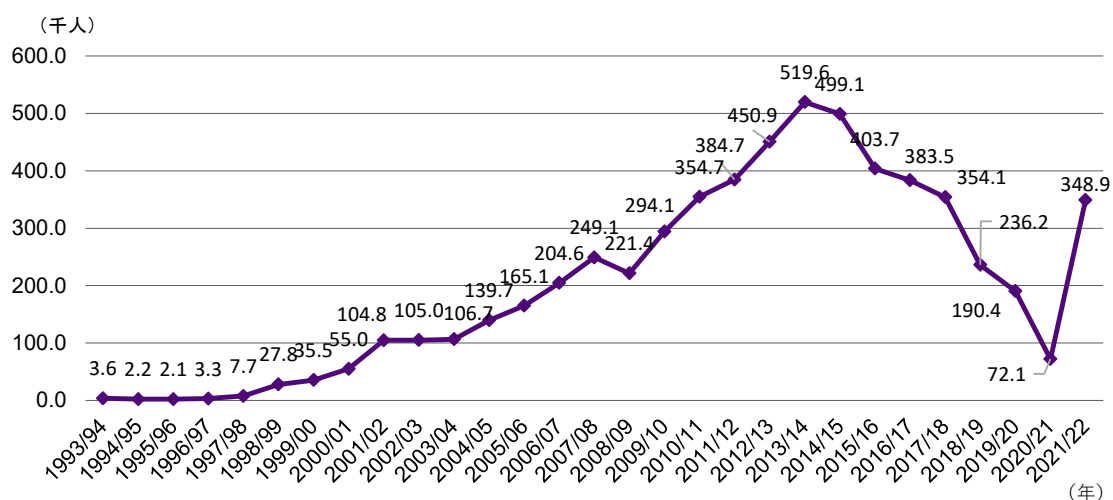
こうした流れを受けて、ネパール労働力調査（NLFS）2017/18から開始した帰国国民に関するデータ収集について、当該データを2020年9月以降、内務省管轄の移民局が管理するネパール・ポートに統合した。また前述の通り、海外雇用情報管理システムは帰国国民についても記録するようになった（労働雇用・社会保障省 2022）。

② 新型コロナウイルス感染症拡大下の送出しの状況

1) 海外労働許可新規発行件数（推移、目的国、仲介斡旋に関わった仲介斡旋機関数）

ネパールにおける海外労働許可の新規発行件数をみると、新型コロナウイルス感染症拡大後の2019/20年には約19万人、2020/21年には7.2万人まで減少したが、2021/22年には再び増加傾向に転じ、約34.9万人となり新型コロナウイルス感染症拡大以前の2017/18年水準まで戻っている。

図表 III-22 ネパールにおける海外労働許可の新規発行件数推移



(出所) 労働雇用・社会保障省 (2022) をもとに作成

(注) 是川他 (2020) の2018/19年までのデータをもとに2019/20以降3年分の数値を追加した

目的国別の状況をみると、最新の2021/22年では、サウジアラビアが約12.5万人と最も多く、全体の35.9%を占めている。新型コロナウイルス感染症拡大以前には全体の1%未満の構成比にとどまっていたルーマニアやクロアチアなどの東欧諸国が、2021/22年には構成比1.5~2%程度と微増がみられ、中東湾岸諸国以外の目的国の多様化の流れが垣間みられる。また、全体で見ると、男性が9割を占めているが、国別で見ると女性の割合が2-3割~8割（キプロス）を占める国もあることがわかる。

図表 III-23 目的国別の海外労働許可の新規発行件数（2021/22 年）

	男性	女性	合計	(構成比)	(男性割合)
1 サウジアラビア	125,160	208	125,368	35.9%	99.8%
2 カタール	72,475	4,348	76,823	22.0%	94.3%
3 UAE	40,916	12,928	53,844	15.4%	76.0%
4 マレーシア	24,833	1,258	26,091	7.5%	95.2%
5 クウェート	19,054	3,732	22,786	6.5%	83.6%
6 バーレーン	6,954	638	7,592	2.2%	91.6%
7 ルーマニア	5,580	838	6,418	1.8%	86.9%
8 クロアチア	4,114	1,092	5,206	1.5%	79.0%
9 オマーン	3,004	622	3,626	1.0%	82.8%
10 キプロス	395	2,827	3,222	0.9%	12.3%
11 イギリス	2,262	546	2,808	0.8%	80.6%
12 モルディブ	1,833	902	2,735	0.8%	67.0%
13 日本	1,897	581	2,478	0.7%	76.6%
14 ポーランド	1,295	207	1,502	0.4%	86.2%
15 マルタ	953	315	1,268	0.4%	75.2%
16 その他	5,080	2,020	7,100	2.0%	71.5%
合計	315,805	33,062	348,867	100.0%	90.5%

(出所) 労働雇用・社会保障省 (2022) をもとに作成

(注) 日本は、専門的・技術的分野の在留資格、技能実習が含まれる。

さらに、ネパール人海外移住労働者の仲介斡旋に携わっている民間仲介斡旋機関数を目的国別に整理したものが次の図表である。2021/22 年は、カタールとサウジアラビアへの仲介斡旋に携わっている機関がほぼ同数で最も多く、535 機関程度となっている。単純計算で、サウジアラビアには 1 機関あたり 234 人、カタールは 1 機関あたり 143 人を送り出していることになる。日本への仲介斡旋には 2021/22 年には 27 機関が関わっており、単純計算で 1 機関あたり 92 人のネパール人を送り出している。

図表 III-24 仲介斡旋に携わっている民間仲介斡旋機関数（目的国別、2021/22 年）

	2019/20	2020/21	2021/22
カタール	557	283	536
サウジアラビア	475	382	535
UAE	427	75	369
マレーシア	447	0	301
クウェート	154	0	203
バーレーン	142	92	162
オマーン	79	55	117
ルーマニア	19	23	53
キプロス	39	30	32
日本	20	8	27

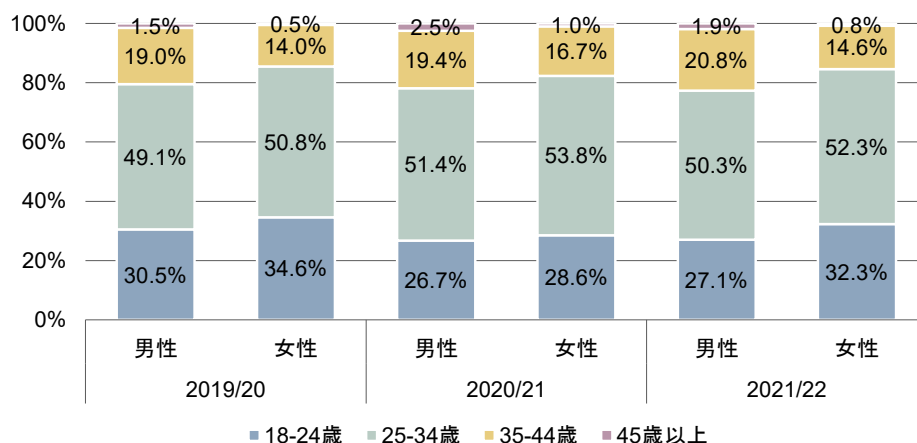
(出所) 労働雇用・社会保障省 (2022) をもとに作成

2) 性・年齢別

ネパール人海外移住労働者の性・年齢別の割合を 2019/20 年以降みると、大きな変化はみられず、男女ともに、34 歳以下の若年層の割合が約 8 割を占める傾向が続いている。わずかな変

化であるが、新型コロナウイルス感染症拡大後、特に男性において34歳以下の割合の微減、35歳以上の割合の微増が続いている²²。

図表 III-25 海外移住労働者の性・年齢別割合



(出所) 労働雇用・社会保障省 (2022) をもとに作成

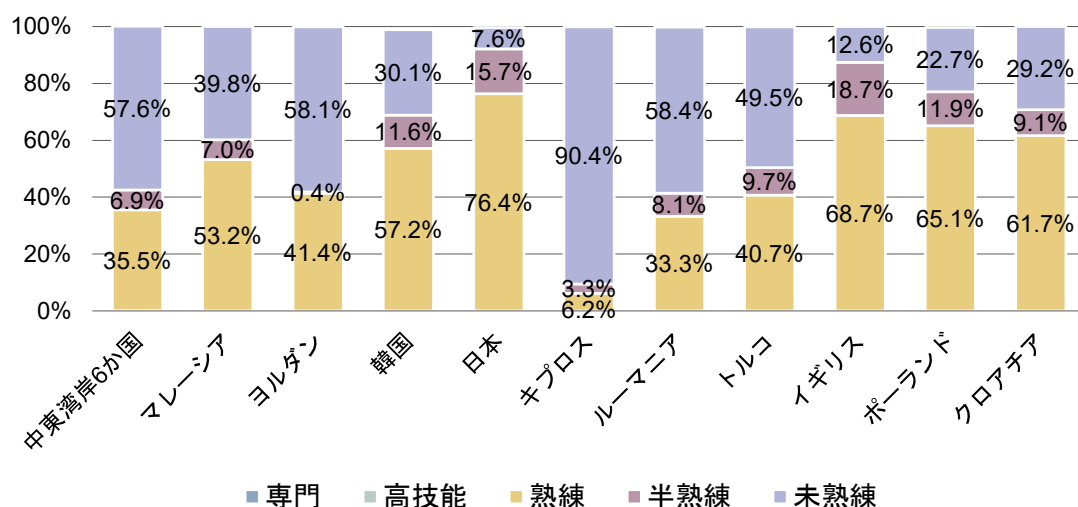
3) 技能レベル別、職業別

雇用主側から示された求人票に基づく技能レベルの割合を目的国・地域別で見ると、ネパール人海外移住労働者の大部分を占める中東湾岸6か国（バーレーン、クウェート、オマーン、カタール、サウジアラビア、UEA）は57.8%が未熟練で占められ、半熟練が6.9%、熟練は35.5%となっている。日本は集計が公表されている目的国・地域のうち、熟練の割合が最も高い76.4%、未熟練の割合が最も低い7.6%となっている。日本と近い割合はイギリスで、熟練が68.7%、半熟練が18.7%、未熟練が12.6%となっている。

次いで、職業別の割合を目的国別で見ると、全体を通して単純作業従事者の割合が各国ともに高くなっている。サウジアラビアでは68.9%、カタールでは57.0%といずれも半数を超えている。一方、マレーシアでは製造業が66.6%、サービス・販売が23.3%となっている。また、イギリスでは、農業、漁業、養鶏、畜産、園芸といった第一次産業の職業が20.7%を占めている。

²² こうした、新型コロナウイルス感染症拡大期間前後での、若年層割合の減少と比較的高年齢の割合の増加傾向は、フィリピン等でもみられている。

図表 III-26 海外移住労働者の技能レベル別割合（2021/22年）



（出所）労働雇用・社会保障省（2022）をもとに作成

（注1）技能レベルは、雇用主側から示された求人票に記載のある内容に基づいており、国際標準職業分類等に準拠したものではない。

（注2）集計項目に「専門」、「高技能」はあるが、各国ともほぼ0.0%で占められ、一部0.1%程度がある。

図表 III-27 海外移住労働者の職業割合（海外労働許可新規発行分、2021/22年）

	サウジアラビア	カタール	UAE	マレーシア	クウェート	ルーマニア	クロアチア	キプロス	イギリス	トルコ	その他
農業、漁業、養鶏、畜産、園芸	0.8%	0.7%	1.6%	5.1%	1.3%	3.7%	6.6%	3.6%	20.7%	2.7%	3.8%
航空・客船	0.1%	0.5%	2.3%	0.3%	0.9%	0.5%	0.5%	0.0%	0.8%	2.8%	2.2%
建設	3.8%	10.8%	4.7%	0.0%	2.5%	4.9%	18.6%	0.0%	0.0%	0.2%	6.5%
ドライバー・機械オペレーター	11.9%	7.6%	4.2%	1.9%	4.4%	0.3%	2.7%	0.0%	0.0%	4.5%	2.4%
電気・機械技術者	1.6%	7.4%	1.1%	0.1%	0.6%	2.2%	5.8%	0.0%	0.6%	0.0%	2.7%
単純作業従事者	68.9%	57.0%	55.9%	14.9%	57.8%	59.7%	35.2%	85.7%	56.3%	34.4%	43.0%
製造業	7.7%	0.1%	0.8%	66.6%	1.5%	4.5%	12.5%	0.0%	2.1%	19.9%	3.5%
事務職	0.1%	5.1%	4.8%	0.4%	3.0%	2.7%	0.7%	0.0%	0.6%	5.9%	3.7%
専門・管理職	0.1%	0.1%	0.5%	0.1%	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	1.6%	5.0%	3.0%
サービス・販売	4.6%	9.2%	23.3%	10.5%	27.4%	21.2%	17.0%	10.6%	16.9%	23.9%	28.1%
職長、監督	0.0%	1.5%	0.4%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.4%	0.1%	0.7%
その他	0.2%	0.0%	0.4%	0.0%	0.3%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.4%

（出所）労働雇用・社会保障省（2022）をもとに作成

(3) 日本への送出しの状況

① 特定技能

1) ネパール政府が想定するマッチングスキームの機能不全

ヒアリング調査を行った在ネパール日本大使館、ネパール現地の仲介斡旋機関、日本側の登録支援機関いずれからも、ネパールから日本への特定技能としての移動（マッチング）がうまくいっていない点が指摘された。

そもそもネパールでは、技能実習修了者数が多くないため、特定技能で働くためには、いわ

ゆる「試験ルート」での入国が最短の方法となり、試験合格者が如何に円滑に日本の企業へと入職できるかが大きなポイントになる。

こうしたなか、ネパール政府が考えている特定技能（特に試験合格者）のマッチングスキームは、求人企業が在東京ネパール大使館もしくは労働雇用・社会保障省に求人を出し、試験合格者は労働雇用・社会保障省に求職を出し、労働雇用・社会保障省がそれらの情報をまとめて、在東京ネパール大使館が人材・企業の間を取り持つ形をとっている²³。しかしながら、在東京ネパール大使館のキャパシティ的にも対応は難しく、政府が想定するスキームでの人材の移動はほとんどみられていない²⁴。

- ・ マッチングにはネパール政府、在東京ネパール大使館、受入れ企業に関わる。肝心のネパール政府側となる在東京ネパール大使館は大規模ではなく、キャパシティ的にもマッチング数を増やしていくことは難しいと思っている。特定技能についても、ネパール政府は、MOC 締結時点から、民間送出し機関を介在させたくないといっているが、それ（政府によるマッチング）が今のところ機能していない。
- ・ マッチングがうまくいっていない。2019年4月から今年の初めくらいまで、1年に2～3回くらいネパール政府の担当部局に求人票が来ているか確認しているが「これまで1枚も求人票がきていない」と言われた。2019～2022年の間に1つも来ていないということはありえないと思っている。
- ・ 在日本ネパール大使館のHPのどこをみても、特定技能の言葉がない。これでは、日本の経営者は見てもわからない。私が見てもどこにあるかわからない。

（出所）在ネパール日本大使館、登録支援機関ヒアリングより

2) 送出し実績が積み上がらないことによる影響

ネパールにおける特定技能評価試験は、2022年末までで、介護、製造業、宿泊、農業、外食の5分野の開催実績を有する。ただし、試験の合格と日本企業への就職・入国が連動していないために、関係者からは制度へ不信感や期待値の低下が指摘された。

- ・ 「MOC を締結したにもかかわらず、全然日本に働きに行けないじゃないか」という批判がされている。そもそも、試験で受かった人が全員特定技能で働けるというわけではないため、合格した人が全員日本に行けているわけではない。受入れ企業との契約締結が必要になるが、そこが十分に行われていないと思われる。試験合格者が実際に日本に行けていないという点でネパール国内では批判の対象となっている。

²³ 労働雇用・社会保障省（2022）では、日本との二国間協定はG-to-Gの一形態として紹介されている。

²⁴ 在東京ネパール大使館のHPを確認しても、本項執筆時点では、特定技能に関するページや案内等はみられない。

- ・ (日本語の試験合格も求めるが) そもそもネパール人への求人票が来ない。こうした状況のため、ネパール人から「日本語を勉強するように言うが、実際に試験に合格しても、日本に行けないのではないか」と日本語学校の先生は攻められている。合格者が滞留しており、その結果日本語学校や日本で働くことへの信頼がなくなっている。

(出所) 在ネパール日本大使館ヒアリングより

3) 不十分な情報提供

さらに、是川他 (2020) で特定技能制度開始初年度から指摘していた点ではあるが、現在でも特定技能制度やその実態について、ネパール国内では十分に周知・理解がされているとは言いがたく、情報提供が不十分であることもうかがわれた。

- ・ まだまだ情報が錯綜しており、しっかりとした情報が伝わっていない。アメリカンドリームではないが、ジャパンドリームのような形で、送出し機関のなかでは、どんどん特定技能に関する看板だけが立っているような実態がある。
- ・ ネパール側では特定技能制度自体がそもそも理解されていない可能性がある。ネパール政府側もあまり分かっていないと感じるのは、「もっと特定技能で TOYOTA や HONDA に送り出したい」といつてきたことである。特定技能として働く企業の多くは中小企業の手が足りていないところだと思われるが、このあたりに認識の違いを感じた。

(出所) 在ネパール日本大使館、登録支援機関ヒアリングより

② 留学

日本への留学については、新型コロナウイルス感染症拡大前と同様に、引き続き一定の人気がある状況がうかがわれた。実際、本章第一節でまとめた通り、本フォローアップ調査の調査対象国別・在留資格別の人数をみると、在留資格「留学」の人数は、ネパールが唯一新型コロナウイルス感染症拡大以前の水準よりも上回っている。

そもそもネパールでは他国に比べて送出し留学生数が多く、UNESCO による 2020 年時点のデータでも、中等教育後の留学生はアジア主要国では中国 (108 万人)、インド (51 万人)、ベトナム (13 万人) に次ぎ 4 番目に多い 9.5 万人となっている。また、IOM (2019) によれば 2018/19 年の NOC 発行数の国別構成ではオーストラリア (36,324 件、全体の 63%) に次ぐ 2 番目に日本 (8,523 件、14.8%) が位置付いており、日本の人気が高い状況があった。さらに今回のヒアリング調査では、ネパールから留学生として海外へ行ける層にとっては、欧米豪に比べると「日本は総額 150 万円くらいなので安い」という認識も語られた。足下の円安も追い風となり、学費等の必要経費を支弁するハードルが下がり、日本行きが選ばれやすくなっている可能性も示唆される。

なお、横山 (2022) でも言及されているとおり、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う水際対策の強化により、日本への移動が困難になる中で、ネパール現地の日本語学校 (教育コンサルタンシー) ではビジネスを多角化し、特定技能試験対策講座の開設の動きがみられている。

③ 技能実習

ネパール人技能実習生の人数は800人台（2022年6月末時点）と、本フォローアップ調査の他の調査対象国と比べると少ないものの、本章第一節でまとめた調査対象国別・在留資格別の人数をみると、在留資格「技能実習」の人数は、新型コロナウイルス感染症拡大以前の2019年末と比べて2倍の人数になっており、ネパール人技能実習生の増加傾向がみられる。

ネパール現地の仲介斡旋機関からは、特定技能と比較すると管理のしやすさや出入国後のフォローのしやすさという観点から技能実習の方が扱いやすいといった意見も聞かれ、今後、技能実習での送出しの増加が続くことも考えられる。

- ・ 技能実習生では、当社が指導して、出国～入国後もフォローができる。日本に入国後、失踪やオーバーステイ等の問題を起こす可能性も、技能実習の方が低いと思う。
- ・ （そのため）技能実習の方がやりやすい。技能実習生は素直な方が多い。管理しやすい。特定技能は大卒者や、ネパールの企業で働いていた人が多いため、（良いことだと思うが）いろいろなところに気がついて矛盾を自分で探し出したりなどがある。

（出所）登録支援機関ヒアリングより

④ 技能

在留資格「技能」でのネパール人在留者は、2010年に5,283名だったところ、2017年には12,706名まで増加し、その後微減が続いていた。最新の2022年6月末時点では再び増加に転じており、2017年末の過去最高値に迫る12,703名となっている。

是川他（2020）では、在留資格「技能」で在留する、ネパール人コックについてそのビジネス構造等がまとめられているが、その後発表された他の研究（ビセイ・ゲワリ 2022 など）においても同様のビジネス構造について言及がみられている。ネパール人料理人は1人当たり150万円程度の仲介手数料を徴収してネパールから日本への呼び寄せに関与しており、「たとえ店が儲からなくても、経営者たちは仲介手数料と引き替えに、労働者を「調達」（ビセイ・ゲワリ 2022 : 63）しているとされる。

(4) 今後の展望

是川他（2020）での調査時点から現在も継続して、ネパール人の特定技能での送出し・受入れには需給双方のニーズがあり、ポテンシャルを秘めている状態だが、制度の理解不足やマッチングスキームの未成熟さにより、期待されるほどには特定技能の人数が伸びていない状況にある。ネパール政府は、政府自身が仲介斡旋業務を行う形を想定しているが、例えば政府が認定した優良な民間仲介斡旋機関に仲介斡旋を認めるなどの動きがあれば、ネパールから日本への特定技能への移動が増えていくことも考えられる。現在は「試験に合格したにもかかわらず日本に行けない」という認識で、ネパール側で制度への不信感が募っている。実際の送出し実

績を積み上げることで、さらに試験受験者や合格者を増やしていくことが求められる。

<参考文献>

日本語文献

- ・ 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
- ・ ビゼイ・ゲワリ、田中雅子監訳・編著（2022）『厨房で見る夢：在日ネパール人コックと家族の悲哀と希望』上智大学出版
- ・ 横山重宏（2022）「ネパール 彼らは偽装留学生なのか」田辺国昭・是川夕監修 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』日本評論社, 105～151 頁

外国語文献

- ・ ADBI-OECD-ILO, 2021, "LABOR MIGRATION IN ASIA : Impact of the covid-19 crisis and the post-pandemic future".
- ・ Baniya, Jeevan, Sadikshya Bhattarai, Binay Jung Thapa and Vibhav Pradhan, 2020, *COVID-19 and Nepali Labour Migrants: Impact and Responses*. Kathmandu: Centre for the Study of Labour and Mobility.
- ・ Bhattarai, Sadikshya, Jeevan Baniya and Dogendra Tumsa, 2022, *Impact of COVID-19 on Nepali Migrant Workers: A Case Study of Migrant Workers in Saudi Arabia, the UAE, Qatar and Malaysia*. Kathmandu: Centre for the Study of Labour and Mobility and Pravasi Nepali Coordination Committee.
- ・ CCMC, 2021, *Nepal ma COVID-19 Mahamaari and Pratikarya (COVID-19 Pandemic in Nepal and Reaction)*. Kathmandu: Government of Nepal
- ・ Government of Nepal, 2021, *Voluntary GCM Review*. Bangkok: UNESCAP and United Nations Network on Migration.
- ・ IOM, 2019, *Migration in Nepal : A COUNTRY PROFILE 2019*.
- ・ 労働雇用・社会保障省, 2022, *Nepal Labour Migration Report 2022*
- ・ 労働雇用・社会保障省, 2020, *Nepal Labour Migration Report 2020*
- ・ ネパール中央統計局, 2022, *Preliminary Report of National Population Census 2021*.
- ・ Thami, Prakriti and Ashim Bhattarai, 2015, *Labour Migration and Skills Training (Policy Brief, No. 07)*. Kathmandu: Centre for the Study of Labour and Mobility.

3. インドネシア

【概要】

(1)2022年の移住労働者送出し数は、2019年の73%まで回復

- ・ 移住労働者の送出し数は、2019年の276,553人から2020～2021年は大きく減少したものの、2022年は200,761人まで回復してきている。
- ・ これまで最大の目的国だったマレーシアへの送出しの割合は減少する一方で、韓国や日本への送出し割合が増加している。

(2)技能実習、特定技能において、インドネシアへの注目が高まっている

- ・ ベトナム人の質の低下、フィリピンの手続きの煩雑さなども相まって、日本企業がインドネシアに関心が高まりつつある。
- ・ 一方で、特定技能について、日本に行きたいのに行けないインドネシア人がいたり、送出しに関わるプレーヤーが様々いたりすることから、送出しの方法はまだ十分に確立していない状況がある。今後、送出し機関（P3MI）を経由しての送出しに変更される予定となっており、仲介手数料の高騰なども懸念される中、日本への送出しがどのように進むのか注目する必要がある。

(1) 労働力送出しに関する政策・制度

① 2017年移住労働者保護法の運用状況

2017年移住労働者保護法において、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た²⁵。具体的な内容については、2020年移民保護庁規則9号で規定され、2021年1月から正式に実施されている²⁶。

派遣費用ゼロコスト規定が適用されるのは、低スキルで給与が低いと考えられている10職種²⁷、費用は雇用主が負担することになっている。

例えば、マレーシアの家事労働者の送出しに関しては、2022年4月1日にMOUを締結し、派遣費用に関して、次の通り定めている²⁸。また、派遣費用の上限については15,000リンギット

²⁵ 移住労働者保護法 30 条 1 項

²⁶ BP2MI へのヒアリングより。

²⁷ 家事労働者、ベビーシッター、ケアギバー、料理人、ドライバー、ガーデナー、チャイルドシッター、清掃作業従事者、プランテーション労働者、漁船の乗船員の 10 職種

²⁸ MOU Between The Government of The Republic of Indonesia and The Government of Malaysia on The Employment and Protection of Indonesian Domestic Migrant Workers in Malaysia, April 1, 2022,

https://jdih.bp2mi.go.id/uploads/20221003/20221003115937_8889277_MOULN_between_The_Government_of_The_Republic_of_Indonesia_and_The_Government_of_Malaysia.pdf

MOU では、その他、最低賃金を 1,500 リンギット/月（約 45,450 円）にすること、1 年間に 8 日の年休を付与することなどを定めている。CNA, “Malaysia employers look forward to

ト（約 454,500 円²⁹⁾と規定している³⁰⁾。

11 条 費用構造に関する構成要素

- 1 両国は、インドネシア人家事労働者がマレーシアでの雇用に関するいかなる費用も負担しないことを約束する。
- 2 マレーシア政府の政策、法律、規則の実施に起因する費用は、雇用主が負担し、マレーシア国内で全額を支払うものとする。
- 3 両国は、付録 F³¹⁾に記載される費用構造の構成要素について合意した。

(出所) マレーシアでのインドネシア人家事労働者の雇用及び保護に関するインドネシア政府およびマレーシア政府間での MOU

(注) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング試訳

派遣費用ゼロコスト規定は、低スキルで給与が低い 10 職種のみ適用されるため、熟練労働者にとらえられている特定技能については、本規定の対象外となっている³²⁾。ただし、ビルクリーニングは、インドネシア国内では低レベルの仕事だと思われるため、移住労働者保護法に抵触するのではとの議論もあった。しかし、業界団体等がインドネシア政府に説明した結果、移住労働者保護法に抵触しないということが確認されている³³⁾。他に派遣費用を規定する法律もないため、特定技能に関しては、派遣にかかる上限費用を規定する法律がない状況である。

低スキル労働者以外においては、派遣費用を規定する法律はないが、インドネシア政府としては、派遣費用は移住労働者にとって負担であるという課題認識を持っており、政府の銀行から移住労働者がお金を借りられるように便宜を図る取組を始めている。

- ・ 具体的には 4 つの銀行と提携をしており、お金を借りるスキームも 2 種類ある。1 つは最高 1 億ルピア、もう 1 つは 4,000 万ルピアまで貸し付けるものである。
- ・ 現在は、4 つの銀行のうち、2 つ (BNI、BCA) では運用を開始している。今後、南スラベシ市・西スマトラ市の銀行と提携しているが、運用はこれから開始する予定である。
- ・ この銀行からの貸付け運用は、日本に派遣される労働者についても同じように適用される。基本的に同じように運用されるが、例えば、台湾の場合はすでに運営がフルスケー

hiring Indonesian domestic workers again, but fees remain a concern”, 10 Apr 2022, <https://www.channelnewsasia.com/asia/malaysia-indonesia-domestic-workers-mou-hiring-fees-2616086>などを参照。

²⁹⁾ 以下、1 リンギット=30.3 円で換算

³⁰⁾ Appendix F より。Appendix F では、派遣費用の上限や、その内訳として、マレーシアでかかる派遣費用、インドネシアでかかる派遣費用それぞれの項目についても定められている。

³¹⁾ 同上

³²⁾ インドネシアでは、技能実習は労働者ではなく、研修生と定義されているため、技能実習生については、派遣費用ゼロコスト規定は適用されない。

³³⁾ 送出し機関 A 社ヒアリングより。

ルで始まっている。一方で日本については、技能実習については BNI で運用が始まっているが、特定技能はまだである。

(出所) BP2MI ヒアリングより

② 特定技能の送出しについて

現状、特定技能について、インドネシアと日本の MOC においては、送出し機関を介さず、IPKOL というオンラインシステムを通じて、労働者を採用することになっている。しかし、実際にはさまざまな形で仲介事業者が関与している実態がある。

<BP2MI>

- ・ 本来であれば、特定技能を希望する人たちが自分たちで登録支援機関、受入れ機関に直接連絡を取ることになるが、ここに技能実習の送出し機関 (LPK) が入り込んで、騙す事案が発生している。
- ・ 送出し機関に実際は多くの権限がないのに、まるで、登録支援機関、受入れ機関であるかのような宣伝をして、大金を要求し、いい加減に送り出しているところがある。

<送出し機関 B 社>

- ・ ニューカマー (特定技能で初めて日本に行く人) の送出しについては、中東等に送出しを行っている機関が行う場合もあれば、技能実習送出し機関が特定技能も扱うようになった場合、さらに、日本の登録支援機関が進出して、既存の学校に入り込んで教育している場合もあるように聞いている。

(出所) 各種ヒアリングより

このような状況もあることから、現在インドネシア政府と日本政府で議論が行われており、今後は移住労働者の送出し機関 (以下、P3MI) を介しての送出しが進められる方向性にある³⁴。一方で、技能実習の送出し機関 (以下、LPK) には特定技能の送出しは認められる方向にはなく³⁵、他国への送出しを行っていた会社が特定技能に参入してくることになるため、人権侵害、手数料の高騰などの懸念も指摘されている。

<送出し機関 A 社>

- ・ この改定が実現すると、これまで中東、シンガポール、マレーシアなどに送り出していた P3MI に特定技能の送出しが可能となる。他国への海外派遣を行っていた会社が特定技能に参入してくることになる。
- ・ こうした海外派遣会社の中には、メイドの派遣などで国際的な問題が起こしていたり、人身売買に近いようなことが行っていたりするケースがあり、これらが日本の特定技能

³⁴ BP2MI、送出し機関 A 社、B 社ヒアリングより。

³⁵ 送出し機関 A 社ヒアリングより。

に入ってくるとなると大きな変化になる。

- ・ 移住労働者保護法により、P3MI の認可を受けることは難しくなっており、政府自体は、厳しく対処しているが、実態としてはさまざまな会社があるのが現状である。

<BP2MI>

- ・ P3MI が送出しをすることに関して 2 つ危惧している。1 つは台湾ですでに起こっているが、P3MI を通すことで、仕事に行くことについての売買が起こってしまい（本来行く予定の人が行かずに、その権利を他の人に売り他の人が海外に行く）、本来必要な費用以上のオーバーチャージになってしまうことである。
- ・ 2 点目は 2 か月前に韓国では P-to-P が始まっているが³⁶、溶接技能、塗装技能などで、派遣される労働者の人たちについて、韓国では高額な給与が約束されているが、それを考えても、実際に係る渡航費用や手続き費用が非常に高額になっている事案が発生している。

(出所) 各種ヒアリングより

現在の LPK が特定技能を送り出すためには、P3MI と連携するか、P3MI のライセンスを取る必要がある。P3MI のライセンス取得には、高額な保証金が必要であるため、大手の LPK であれば、参入することができるが、LPK には個人経営のような小規模なところが多いため、なかなか参入が難しいとみられる³⁷。

③ 技能実習の送出しについて

技能実習生の送出しに関して、特段の制度変更は行われていないが、インドネシア政府として、技能実習生から徴収する費用の適正化、人権保護に力をいれる動きがある。今年の 3 月には、インドネシアの労働省から、送出し機関に対して、技能実習生の結婚、妊娠を禁止してはいけない、もしそのようなことがあれば、送出し機関の許可を取り消すという正式な文書が出たということである³⁸。

³⁶ E-7 特定活動ビザを使い、サムスン、ヒュンダイなどに対して、溶接、塗装などでスキルを持つインドネシア人労働者を送り出すなどしている。BP2MI, “Bersama Hyundai Korsel, Kepala BP2MI Sambut Positif Peluang Penempatan PMI”, 26 July 2022, <https://www.bp2mi.go.id/berita-detail/bersama-hyundai-korsel-kepala-bp2mi-sambut-positif-peluang-penempatan-pmi>、BP2MI, “Tangkap Peluang Kerja Baru, BP3MI Jawa Timur Gelar Pelepasan dan OPP Penempatan CPMI Visa E-7 Pertama di Indonesia”, 31 December 2022, <https://www.bp2mi.go.id/berita-detail/tangkap-peluang-kerja-baru-bp3mi-jawa-timur-gelar-pelepasan-dan-opp-penempatan-cpmi-visa-e-7-pertama-di-indonesia>

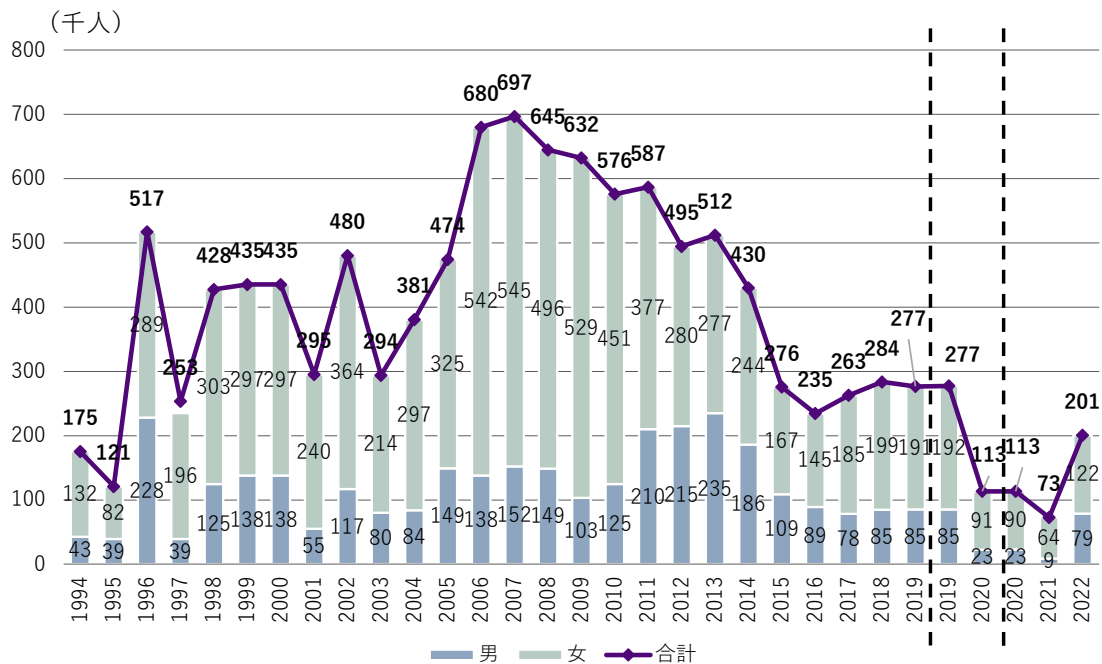
³⁷ 送出し機関 A 社ヒアリングより。

³⁸ 送出し機関 B 社ヒアリングより。

(2) コロナ禍の影響と直近の状況

インドネシア人移住労働者の送出し数は、2019年に約27.7万人となっていたが、新型コロナウイルスの影響により、2020年には約11.3万人、2021年には7.3万人まで大きく減少した。2022年については、新型コロナウイルス流行前の水準までには戻っていないが、20.1万人と回復しつつある。

図表 III-28 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) 「Penempatan dan Pelindungan TKI Tahun 2013」, (2019) 「Penempatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2018」, (2020) 「Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2019」, BP2MI, (2021) 「Penempatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2020」, (2022) 「Data PMI Period Tahun 2021」, (2023) 「Data Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2022」 をもとに作成

(注) BP2MI (2021) と (2022) で送出しの総数がやや異なっている。また、BP2MI (2022)、(2023) で男女別の数値がやや異なっている。

目的国別に移住労働者の送出し人数を見ると、2022年では香港が60,096人と最も多く、次いで、台湾(53,459人)、マレーシア(43,163人)となっている。

2019年の上位20か国と比べると、2019年に最大の目的国だったマレーシアが、2022年には3位に落ちている。一方、韓国は2019年の6位から2022年には4位に、日本は2019年の13位から2022年には6位に上がっており、送出し人数に占める割合も高くなっている。

図表 III-29 目的国別 移住労働者の送出し人数の推移

(人)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2021	2022
香港	35,050	15,322	14,434	69,182	79,917	70,840	71,779	53,178	52,278	60,096
台湾	82,665	75,304	77,087	62,823	72,373	79,574	79,573	34,287	7,789	53,459
マレーシア	127,870	97,748	87,623	88,991	90,664	79,662	79,659	14,742	563	43,163
韓国	11,849	5,501	5,912	3,728	6,905	6,193	6,207	641	174	11,554
シンガポール	31,680	20,895	17,700	13,379	18,324	19,354	19,356	4,481	3,217	6,624
日本	2,428	468	75	538	458	486	486	753	359	5,832
サウジアラビア	44,325	23,000	13,538	6,471	5,894	7,018	7,018	1,926	747	4,676
イタリア	1,295	1,516	851	1,010	1,204	1,349	1,349	411	3,225	3,582
ポーランド	NA	NA	NA	51	102	430	430	837	1,195	1,897
トルコ	1,246	1,108	498	811	1,005	730	730	47	874	1,489
イングランド	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	1	0	1,429
モルディブ	NA	NA	NA	283	322	292	292	73	449	1,164
カタール	7,862	2,460	1,355	1,037	587	217	217	43	219	848
クウェート	1,714	210	987	1,162	1,172	782	782	75	10	718
バプアニューギニア	NA	NA	NA	225	132	1,034	1,034	105	259	549
UAE	17,963	7,619	2,575	1,667	726	578	578	117	437	548
ブルネイ	11,616	9,993	8,152	6,623	5,707	5,639	5,639	1,203	4	513
ソロモン諸島	NA	NA	NA	291	285	218	218	26	1	418
ルーマニア	NA	NA	NA	NA	25	34	34	34	83	288
ロシア	NA	NA	NA	125	91	126	126	16	154	273
その他	52,311	14,593	3,664	4,502	3,747	1,997	1,982	440	587	1,641
合計	429,874	275,737	234,451	262,899	283,640	276,553	277,489	113,436	72,624	200,761

(出所) BNP2TKI, (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」 をもとに作成

(注1) 2022年の送出し人数の多い国順

(注2) BP2MI (2021) と (2022) で送出しの総数がやや異なっている。

(注3) 技能実習はインドネシアでは研修扱いで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。

図表 III-30 目的国別 移住労働者の送出し人数（2019年、2022年の上位20か国比較）

	(人)	2019	割合		(人)	2022	割合
1	マレーシア	79,663	28.8%	1	香港	60,096	29.9%
2	台湾	79,574	28.8%	2	台湾	53,459	26.6%
3	香港	70,840	25.6%	3	マレーシア	43,163	21.5%
4	シンガポール	19,354	7.0%	4	韓国	11,554	5.8%
5	サウジアラビア	7,018	2.5%	5	シンガポール	6,624	3.3%
6	韓国	6,193	2.2%	6	日本	5,832	2.9%
7	ブルネイ	5,639	2.0%	7	サウジアラビア	4,676	2.3%
8	イタリア	1,349	0.5%	8	イタリア	3,582	1.8%
9	パプアニューギニア	1,034	0.4%	9	ポーランド	1,897	0.9%
10	クウェート	782	0.3%	10	トルコ	1,489	0.7%
11	トルコ	730	0.3%	11	イングランド	1,429	0.7%
12	UAE	578	0.2%	12	モルディブ	1,164	0.6%
13	日本	486	0.2%	13	カタール	848	0.4%
14	オマーン	471	0.2%	14	クウェート	718	0.4%
15	ポーランド	430	0.2%	15	パプアニューギニア	549	0.3%
16	ニュージーランド	339	0.1%	16	UAE	548	0.3%
17	モルディブ	292	0.1%	17	ブルネイ	513	0.3%
18	ソロモン諸島	218	0.1%	18	ソロモン諸島	418	0.2%
19	カタール	217	0.1%	19	ルーマニア	288	0.1%
20	バーレーン	130	0.0%	20	ロシア	273	0.1%
21	その他	1,216	0.4%	21	その他	1,641	0.8%
合計		276,553	100.0%	合計		200,761	100.0%

（出所）BNP2TKI, (2020) 「Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2019」, (2023) 「Data Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2022」 をもとに作成

現在、インドネシア人労働者を受入れようと、世界からインドネシアに注目が集まっている。韓国や台湾などはもちろん、ドイツ、オランダなどのヨーロッパの国においてもインドネシア人労働者の獲得に向けた動きがある。

- ・ インドネシアは世界的に注目されている。日本と近いところでは韓国、台湾が動いている。
- ・ 韓国は、労働者レベルでいうと韓国の方が日本よりも賃金が高くなっている。円安で賃金が目減りする中で、影響が出てくると思う。
- ・ 欧州も、ウクライナの件があり、人の流れが変わっている。EU 圏内・近辺で人材確保が難しくなっており、ドイツやオランダ政府は、インドネシアの人材を求めて動きだしている。
- ・ 一方で、EU は人権意識が強く、本人から送出し費用はとっていけないため、すべて受入れ側で負担することになり、その分、仲介斡旋費用をコストダウンできないかという

圧力もあるため、送出し機関としてはメリットが少ない。行く前の語学のレッスンなどが必要で、いろいろと求められることも多く、長い目で送出し機関の事業として成り立つかどうかはわからない。

(出所) 送出し機関 A 社ヒアリングより

(3) 日本への送出しの状況

① 技能実習

1) 日本側の動向

コロナ禍で入国できない期間が続いたが、技能実習について、インドネシアでは、ベトナムに比べて途中で日本行きを辞める人が少なく、インドネシアに対する評価が上がったという話も聞かれた。また、ベトナムで人材が募集しづらくなっていると感じる企業もあり、日本企業はインドネシアに関心が向き始めている。

<送出し機関 A 社>

- ・ 待機中に離脱した人は、ほとんどいなかった。ベトナムは半分以上脱落して、人材募集からしなければならなかったような状況だと聞いたが、インドネシアは離脱者が少なかったことから、定着率の高さで受入れ企業の評価を上げたような面はある。
- ・ 入国待機組の入国ラッシュ後について、ベトナムで人材が集まらないのが明確に出てきており、特に建設や農業などの肉体労働ではベトナム人が集まらず、インドネシア人への切り替えが進んでいる。
- ・ ベトナム以外では、フィリピンは手続きが長く、出国にかかる費用も本人からは取れないということで、顧客の負担も大きい。ミャンマーは、政情不安もあるし、来日後に難民申請して他所に行ってしまうという問題もある。
- ・ 消去法的にインドネシアに関心が向き始めている。来年くらいにはインドネシアへのニーズが急激に増えてくるのではないかと。

<送出し機関 B 社>

- ・ 建設分野で弊社に声がかかるケースが増えてきた。以前は送出し全体の 10%ほどであったが、現状は 15%ほどになってきている。ベトナムで人材を集めるのが難しくなってきたこと、特に人を集めにくい肉体労働の建設分野において、ベトナムからインドネシアにシフトしてきているようである。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

2) インドネシアの送出し機関の動向

インドネシアの送出し機関については、依然として労働省の送出し（アトムジャパンと協力して実施）の送出しは人気であり、技能実習を希望する人は、まずは労働省からの送出しを目指し、それが難しい場合は、民間の送出しを模索するような流れということには変わりがない

³⁹。しかし、アイムジャパンのHPによると⁴⁰、インドネシアから日本への入国実績は、2020年、2021年の2年間の入国者数はそれぞれ200人程度であり、2022年についても現地報道等から推察する限り、民間の送出し機関の方が多いような状況になっているとのことである⁴¹。

3) インドネシアでの希望者の動向

日本への入国が再開してからは、日本語を勉強する学生の数や技能実習への応募者数も以前通り戻ってきている。

<送出し機関 A 社>

- ・ 日本語学校も、コロナ禍で閉じている期間もあったし、先行きが見えないため、日本に行けるか行けないか分からないため勉強を始めようという人が少なく、学校は苦戦をしていた。現在は、日本へ入国できることが分かってきたので、日本語学校にも入学する人が戻ってきた。

<送出し機関 B 社>

- ・ 当社の人材登録には、コロナ禍中の2022年1-3月でも毎月1,000人前後の新規登録者がいた。
- ・ 現在は、毎月2,500-3,000人くらいの新規登録者がいる状況であり、日本行きは依然として人気がある。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

② 特定技能

1) 日本側の動向

他国から人材を受入れていた企業がインドネシア人を受入れ始めている動きがあり、今後インドネシアへの関心は高まってくると思われる。

- ・ フィリピン人の特定技能介護人材を受け入れようとしていた介護施設は、インドネシア、ネパールに代えてしまった。
- ・ インドネシア人材の方がよりスムーズに受け入れられることを経験すると、さらにフィリピン離れは加速すると思う。
- ・ 登録支援機関内でも、インドネシア語ができる人を置き始めている。

(出所) フィリピンフォローアップ調査 登録支援機関ヒアリングより

³⁹ 送出し機関 B 社ヒアリングより。

⁴⁰ アイムジャパン、「数字で見るアイムジャパン」、https://imm.or.jp/docs/data/toukei_202203.pdf

⁴¹ 送出し機関 B 社ヒアリングより。

2) インドネシアの送出し機関の動向

前述の通り、特定技能の送出しにおいて、P3MI が関与する方向で動いてはいるものの、現時点では送出し機関を通さずとも特定技能での就労希望者が日本に行ける状態にある。技能実習を取り扱う送出し機関においては、特定技能に関して、次のような対象の送出しに取り組んでいる。

<送出し機関 A 社>

- ・ 技能実習と特定技能が同じ職種で同じ仕事という分野は特定技能の魅力に欠けるかもしれない。そこで技能実習では認められず、特定技能では認められるというところで特定技能を送り出すことに力を入れたと考えている。
- ・ 当社では関係者と協力して、特定技能は技能実習よりもレベルが1ランク上で、給与も1ランク上、という市場を作っていきたいと考えている。

<送出し機関 B 社>

- ・ 当社が扱っているのは、特定技能をやらないと公言している主要な送出し機関（労働省等）を使った元実習生や、元々いた実習実施先に戻りたくない、元いた会社が特定技能を受け入れられないといった元実習生が多い。必要な場合は、再度勉強し直して、手続きを行い、出国するケースもある。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

3) インドネシアでの希望者の動向

特定技能の認知度は少しずつ高まりつつあるも、期待したように日本に行けない、と感じている人も多い。一方で、インドネシアの地方では、特定技能のことを知らない人もまだまだ多い状況である。

<送出し機関 A 社>

- ・ 認知度はまだまだ低い。特定技能を知っている人たちは「期待したけれども全然いけない」という感じの一方、地方では制度のことが知られていない。

<送出し機関 B 社>

- ・ 特定技能の認知度もかなり上がってきたと思う。特定技能の募集を行うと、元技能実習生だけでなく、ニューカマーで高校卒業後の人が来る。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

また、日本に行きたい人は多いものの、技能試験の開催が限定的であったり、求められる日本語能力が高かったりするために、実際に派遣するには至らない場合も多いということである。

- ・ 技能試験がそれぞれの分野で分かれており、それぞれ実施機関の情報を待っている状況である。実施場所も限定的である。ジャワ島以外の人試験を受けるためには、ジャワ島に来るための交通費、滞在費がかかり、重い負担となる。
- ・ 日本語能力試験 N4 が課せられており、他国と比べた場合にハードルが高い。本当は日

本に行きたい人は多いが、技能試験や日本語能力試験で要求するレベルが高いため、実際に派遣にまで至らないケースが多い。

(出所) BP2MI ヒアリングより

4) 特定技能評価試験合格者の送出し

ニューカマーと呼ばれる特定技能評価試験に合格し、特定技能で初めて日本に行く人に関しては、前述の通り、中東等に送出しを行っている P3MI が送り出す場合もあれば、技能実習送出し機関が関わっている場合、日本の登録支援機関が現地に進出して、既存の学校に入り込んで教育している場合もあるとのことである⁴²。

技能実習の送出し機関において、試験合格者を送り出している事例としては、次のようなものが聞かれた。

- ・ 業種は、農業、飲食料品製造の2分野に集中している。今ジャカルタで受験できるのはこの2業種のみだからである。加えて、農業だと実家が農家だという人もあり馴染みもあり、日本側からの求人も多い。飲食料品製造についても求人が多い。
- ・ 当社でしっかり試験対策を行っている。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

送出しにかかる費用については、元技能実習生なのか、初めて日本に行く人なのかによって異なっている。元技能実習生であれば、教育費はかからず、斡旋費用のみで済むが、初めて日本に行く人であれば、教育費も斡旋費もかかるとのことであった⁴³。

③ 業種別の送出しの違い

送出し機関は、業種によって、技能実習で送り出すのか、特定技能で送り出すのか、注力する方を変えている状況もみられる。

例えば、製造業については、技能実習からの移行が多いため、特定技能よりも技能実習からの送出しが多い状況がうかがえた。介護については、特定技能での送出しもあるが、介護福祉士の取得を目指すのであれば、介護福祉士の試験を受けるチャンスがより多くなる技能実習からの送出し⁴⁴もまだ多い状況がきかれた⁴⁵。

(4) 今後の展望

今回のフォローアップ調査では、技能実習、特定技能ともに、日本企業からのインドネシア

⁴² 送出し機関 B 社ヒアリングより。

⁴³ 送出し機関 B 社ヒアリングより。

⁴⁴ 介護福祉士の試験を受けるためには3年の実務経験が必要になるため、特定技能5年で入国すると、2回しか受験チャンスがないが、技能実習で入国し、技能実習3年・特定技能5年だと5回受験チャンスができる。

⁴⁵ 送出し機関 A 社ヒアリングより。

への注目が高まっている状況がうかがえる。また、実際にインドネシアから日本への送出し数は伸びており、インドネシア人側からも日本に行きたいニーズは衰えていないことから、今後もインドネシアから日本への送出しは増えていくことが予想される。

一方で、特定技能に関しては、日本に行きたいのに行けない状況にあるインドネシア人がいることや、送出しに関するプレーヤーがさまざま存在しており、送出しの流れがはっきり作られていないことなど、送出しが思うようにできていないところもうかがえる。特定技能の送出しに関しては、今後、P3MI 経由での送出しが予定されている中で、P3MI が日本側のニーズと、インドネシア側のニーズをうまくマッチングできるかが鍵になってくる。

また、現状では、技能実習の送出しに関しては、LPK が寡占状態に近く、日本に行きたいインドネシア人もある程度限られていたため、手数料の高騰はあまり見られないが、今後、新たに P3MI が日本の送出しに関わってきて、かつ、特定技能で日本に行きたいインドネシア人が増えてくると、手数料が高騰してくる可能性も考えられる。さらに、前述の通り、インドネシアの移住労働者保護法の派遣費用ゼロ規定は、特定技能には当てはまらないため、特定技能の送出し費用を制限する法律はインドネシアにはない状態である。BP2MI も懸念しているように、特定技能の送出しに関して手数料が高騰しないか注視する必要がある。

<参考文献>

- ・ 是川夕・横山重宏・南田あゆみ・加藤真・栗山智帆・伊藤瑞萌, 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

<参考 Web サイト>

- ・ Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI : 移住労働者保護庁)
<https://bp2mi.go.id/>

4. フィリピン

【概要】

(1) 移住労働者省の新設、自国民保護や仲介斡旋機関の管理を強化

- ・ 2021 年末、複数に分かれていた海外移住労働に関わる政府機関を統合する移住労働者省法を制定。2022 年以降、徐々に組織の統合等が行われている。
- ・ 移住労働者省法は、国連の下で初めて政府間交渉を通じて策定された「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 の目標の漸進的な実現について条文で言及している、世界で初めての例である。この法律に沿い、フィリピンではさらに自国民の保護や送出しに関わる仲介斡旋機関の管理を強化する動きがみられる。

(2) 日本への受入れにおける旧フィリピン海外労働事務所 (POLO) の壁

- ・ フィリピン人労働者を受け入れる場合には、フィリピン人海外移住労働者の保護を目的として、雇用主に対して、在外フィリピン大使館内に設置された旧海外労働事務所 (POLO)、現在の移住労働者事務所 (MWO) への求人票や雇用契約書の提出、労働アタッシュと雇用主の面接等の審査を受けることを求めている。
- ・ こうしたなか、本事業で行った登録支援機関等へのヒアリング調査からは、旧 POLO-Tokyo による事前審査の厳格さ、および基準の曖昧さ等により、煩雑な手続きとなり、フィリピン人労働者の受入れを忌避し、インドネシアなど他国からの受入れに方針転換する動きがみられた。

(1) 労働力送出しに関する政策・制度

① 移住労働者省法の制定、移住労働者省の設立

2021 年 12 月 30 日、移住労働者省法 (Department of Migrant Workers Act (R.A. 11641).) が成立し、2022 年 1 月 12 日に公布、同月 27 日に施行された⁴⁶。移住労働者省法は、それまで複数に分かれていた海外移住労働に関する政府機関と業務を統合することによって、フィリピン人海外移住労働者 (以下、OFWs と記載) とその家族の権利を保護し、福祉の増進を国として図っていくこと (第 2 条) が目的とされている。

この法律は、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総体的、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 の目標の漸進的な実現について条

⁴⁶ 有識者へのヒアリングに基づく、移住労働者省の設立自体は、前ドゥテルテ政権時代に決定しており、現マルコス政権も、海外移住労働者について前政権よりも関心が高いため、移住労働者省設立も変更なく引き継がれたとされる。

文（第2条）で言及している、世界で初めての例とされる⁴⁷。

同法の成立によって、これまでフィリピンの海外移住労働政策の中心的な役割を担ってきた労働雇用省海外雇用庁（POEA）を中心に、労働雇用省海外労働者福祉庁（OWWA）、フィリピン海外労働事務所（POLO）、外務省国際労働局、外務省移住労働者問題担当官室などが、移住労働者省（Department of Migrant Workers : DMW）に統合されることになった。

なお、移住労働者省法は全31条から構成され、主な内容は以下の通りである。

第2条 立法目的
<ul style="list-style-type: none">・ OFWs とその家族の権利を保護し、福祉の増進を図るために、以下を行う。<ol style="list-style-type: none">a) 民間仲介斡旋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策定への 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
第6条 （移住労働者省の）機能と役割
<ol style="list-style-type: none">a) OFWsの保護を目的とした政策、計画、プログラム及び指針の策定、実施等b) OFWs の募集、雇用及び派遣に関する規制c) 1995 年移住労働者及び在外フィリピン人に関する法律（移住労働者法）等に基づく違法派遣及び人身取引に関する調査、訴訟等d) OFWs 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 項目が掲げられる。
第3条、14条 OFWs のための基金設立
<ul style="list-style-type: none">・ 外務省は、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 に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（第14条）。・ 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民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である（第3条）。
第15条 移住労働者事務所
<ul style="list-style-type: none">・ 外務省が管轄するフィリピン海外サービス部（Philippine Foreign Service Post: FSP）の移住労働者事務所（Migrant Workers Office: MWO）が、移住労働者省の海外事業部門となる。そのため、この法律の施行後3年以内に、全ての FSP は、MWO を設置し、運営しなければならない。

⁴⁷ <https://migrationnetwork.un.org/practice/creation-department-migrant-workers-created-under-republic-act-no-11641#> （最終閲覧日：2023/1/24）

<ul style="list-style-type: none"> ・ なお、OFWsが多い国の FSP は、MWO 設置の優先順位が高いものとされる。
<p>第 17 条 フィリピン社会復帰プログラム</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 移住労働者省は、海外への送出し以前から海外での就労中、帰国後に至る全段階について、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。 ・ このプログラムは、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。
<p>第 18 条 情報管理システムの構築</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 移住労働者省は、施行規則の採択から 6 か月以内に、OFWs のプロフィール、派遣国、技能、経験等を記録した情報管理システムをコンピュータベースで構築しなければならない。
<p>第 19 条 省庁及び機能の統合</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働雇用省海外雇用庁 (POEA)、②移住労働者問題担当官室 (外務省管轄)、③すべての海外労働事務所 (POLO、労働雇用庁管轄)、④国際労働局 (労働雇用省管轄)、⑤OFWs のための再統合センター (海外労働者福祉庁 (OWWA) 管轄)、⑥国立航海技術高等専門学校 (労働雇用省管轄)、⑦社会福祉担当官室 (社会福祉開発省 (DSWD) 管轄) が、移住労働者省に統合される。

② 移住労働者省の設立状況

法律制定はしたものの、予算、人員、建物等含め、組織の統合・一本化はこれから本格化する予定となっている。直近では、第 15 条にある移住労働者事務所 (MWO) の設立について、2023 年 1 月 20 日にフィリピン海外労働事務所 (Philippine Overseas Labor Office : POLO) から名称が改称された。これに伴い、駐日フィリピン共和国大使館内に設置されていた POLO-Tokyo は、MWO-Tokyo と通称名が変更された (本項執筆時点では、HP は POLO 名称のまま)。

なお、移住労働者省の初代長官には、スーザン・オプレ氏が着任した。オプレ長官は、フィリピン人海外移住労働者の福祉を支援する団体 (Blas Ople Policy Center) の創設者であり、アヨロ政権下の 2004 年から 2009 年には労働雇用省の次官を務めていた人物である。さらにオプレ長官の父親は、マルコス政権 (父) 時代の労働雇用省長官であった。有識者へのヒアリングでは、オプレ長官自身、海外移住労働の事情には精通しており、今後フィリピン人労働者の保護や仲介斡旋機関・受入れ企業の管理監督を強化する方向が強まる見込みが示された。

<ul style="list-style-type: none"> ・ DMW の初代長官になったオプレ長官は、元々は、海外移住労働者の福祉をサポートする NGO の代表だった。また、オプレ長官の父親はマルコス政権時代の労働長官でもあ

り、海外出稼ぎ労働者の事情はよくわかっている人である。

- ・ 労働条件、労働環境という点では、中東湾岸諸国と比較すると日本はまだ目をつけられていないようだが、例えば、特定技能で問題が起こってオペ長官の耳に入れば、何らか動くことは考えられる。
- ・ オプレ長官下では、フィリピン人労働者の保護や送出し機関・受入れ企業の管理監督を強める方向が増すのではないかと思う。これは日本だけでなく、全世界に対してである。

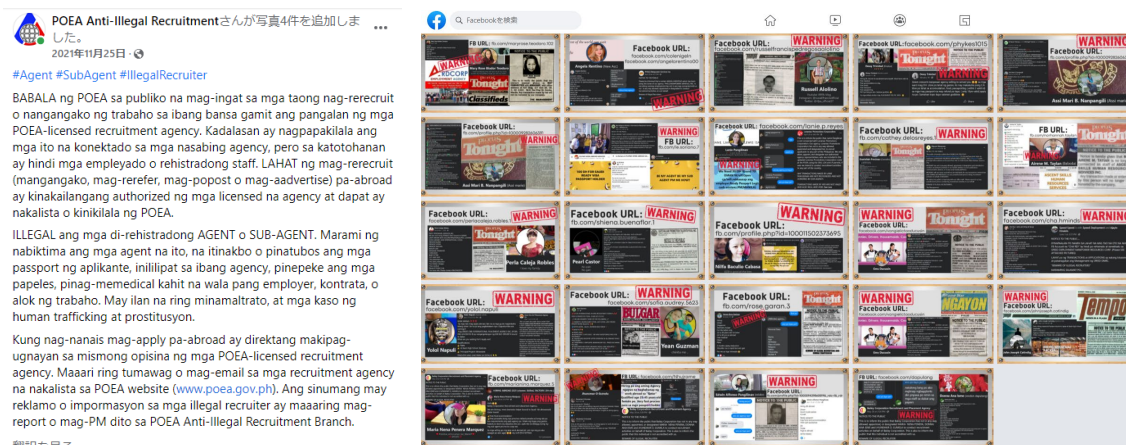
(出所) 有識者ヒアリングより

③ その他

1) 送出し機関への対応

上述の通り、移住労働者省長官の人事や、移住労働者省法第2条 a) にて「民間仲介斡旋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」を求めていることなどから、フィリピン政府として民間の仲介斡旋機関の適切な管理に更に注力することが目指されていることが分かる。移住労働者省設立以前からも、フィリピン政府として違法な仲介斡旋機関やサブエージェントの利用に注意を喚起するアナウンスを出してきた。例えば旧 POEA の Facebook ページでは、定期的に注意喚起の投稿を行っている。

図表 III-31 違法な仲介斡旋機関、サブエージェントへの注意喚起 (例)



(出所) POEA Anti-illegal Recruitment Facebook ページより (最終閲覧 2023/2/13)

<https://www.facebook.com/media/set/?vanity=airbranch&set=a.783121222402272>

現在のフィリピンにおける仲介斡旋機関数をみると、令和2年度事業報告書(是川他(2021))の2021年3月19日時点と比較すると、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1,259機関から1,099機関に約150機関減少している。詳細な理由は不明だが、仲介斡旋機関の管理強化の動きが影響している可能性がうかがわれる。

図表 III-32 移住労働者仲介斡旋機関数 (2023年3月2日 15:02 更新版)

全機関数	3,735 (※2019/3/19 : 3,732)
うちライセンスを有する機関数	1,099 (※2019/3/19 : 1,259)

(出所) DMW HP より <https://www.dmw.gov.ph/licensed-recruitment-agencies>

(注) 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。

2) 二国間協定 (MOU) の締結等

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きた。日本とは、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。以下では、直近に締結した動きについて整理している。

a) ドイツ⁴⁸

2022年6月、ドイツ政府とフィリピン政府との間で、ヘルスケア分野およびその他の専門サービス分野における人材の受入れ・送出しに関する2つの協定が締結された。

1つ目は、ヘルスケア分野に関する MOU である。2013年以降、看護師の送出しを行うトリプルウィンプロジェクト⁴⁹を補完する内容であり、理学療法士、放射線技師、作業療法士等の関連医療専門家にもドイツでの就労の道を開く内容となっている。

2つ目は、ヘルスケア分野以外の職業でのフィリピン人労働者の送出しを促進する意向書である。具体的には、電子・電気機械工、配管工、パイプ取付工、料理人、ウェイター、ホテルフロント係などが検討対象となっている。

なお、1つ目の医療専門家の送出しに関わり、ドイツ、日本を含むフィリピン人看護・介護人材への世界的なニーズを踏まえて、フィリピン政府は2022年に、11年間ストップしていた看護学部の新規設置を認可した。

b) カナダ ユーコン州⁵⁰

2022年3月、カナダのユーコン州とフィリピン政府との間で人材の受入れ・送出しに関する MOU が締結された。この協定の一環で、ユーコン州内でフィリピン人労働者の受入れを希望する事業主と、フィリピン人労働者のマッチングに州政府が関与するプログラムが開始された。

⁴⁸ 在ベルリンフィリピン大使館プレスリリース <http://philippine-embassy.de/2022/06/08/lvp-pr-6-2022-phl-labor-secretary-silvestre-bello-iii-leads-the-celebration-of-migrant-workers-day-in-germany/> (最終閲覧日: 2023/2/13)

⁴⁹ 2013年の開始から2022年まで1,811人の送出し実績を有する。
<https://www.pna.gov.ph/articles/1176167> (最終閲覧日: 2023/2/13)

⁵⁰ カナダユーコン州プレスリリース <https://yukon.ca/en/news/yukon-and-philippines-sign-memorandum-understanding-immigration> (最終閲覧日: 2023/2/13)

出国前のフィリピン人労働者向けの研修プログラムの開発、フィリピン人労働者本人の仲介斡旋手数料の免除などが規定されている。

c) サウジアラビア⁵¹

フィリピン政府とサウジアラビア政府は従前から二国間協定を締結してきたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により 2020 年 3 月以降、サウジアラビアへの送出しを一時停止し、それ以降もサウジアラビアでのフィリピン人労働者への給与未払いや不十分な保護等を理由に送出し再開は行われていなかった。

その後、両国は政府間交渉を重ねて、2022 年 7 月にサウジアラビアへの送出しが再開された。両国政府間が共同で採用した労働改革措置は、1) フィリピン人技能労働者の保険料はサウジアラビア政府が、フィリピン人家事労働者の保険料は雇用主がそれぞれ支払うことを義務づけ、2) 給与の不払いや虐待などの雇用主側の理由で契約期間前にフィリピン人家事労働者が雇用主を変更することを認める解約条項の追加、3) 労使間の紛争を公正・円満に解決するための共同紛争解決メカニズムの採用などが盛り込まれている。

(2) コロナ禍の影響と直近の状況

① 帰国状況

新型コロナウイルス感染症の影響により、フィリピンへ帰国した人数をみると、2020 年 4 月 23 日から 2021 年 12 月 21 日の約 1 年半の間で、合計 191.6 万人となっている。このうち、海外移住労働者（OFWs）は、147.8 万人で 77.2%を占めている。

図表 III-33 新型コロナウイルス感染症拡大に伴うフィリピンへの帰国状況（単位：人）

	2020/4/23 -2020/12/31	2021/1/1 -2021/12/21	2020/4/23 -2021/12/21
海外在住フィリピン人の総帰国者	734,090	1,181,478	1,915,568
うち、海外移住労働者	598,655	879,284	1,477,939
うち、陸上労働者	331,451	532,637	864,088
うち、海上労働者	267,204	346,647	613,851
うち、帰国後死亡した海外移住労働者	2,403	3,033	5,436
うち、海外移住労働者以外	133,032	299,161	432,193

(出所) ADBI-OECD-ILO (2022)、(原出所) NDRRMC (2021a、2021b)

⁵¹ 移住労働者省プレスリリース <https://www.dmw.gov.ph/news-releases/Ople-OFW-deployment-to-the-Kingdom-of-Saudi-Arabia-resumes-on-November-7-under-new-contracts-that-strengthen-workers-protection> (最終閲覧日：2023/2/13)

② 帰国者への支援

フィリピンでは、移住労働者省設立以前まで、移住労働者とその家族の福利厚生上必要な支援を行う海外労働者福祉庁 (OWWA) があった。出国時に海外労働者福祉基金として一人 25USドルの支払いが求められるが、この基金をもとに、今般の新型コロナウイルス感染症に伴い検疫、検査、出身地域への帰還をすべて無料で提供する帰国支援措置を行った。OWWA の発表によれば、2020 年 3 月から 2021 年 11 月までの間に、約 80 万人の帰国支援を行ったという。是川他 (2021) の調査においても、日本からの技能実習修了生がフィリピン帰国に際して、ホテルでの隔離生活やホテルから自宅までの交通費などがすべて OWWA から賄われた事例がヒアリング結果から得られている。こうしたフィリピン政府の対応について、ADBI-OECD-ILO (2022) や ASEAN (2022) では、好事例として紹介している。

図表 III-34 OWWA による支援を受けた海外移住労働からの帰国者数 (単位 : 人)

2020年3月～2021年11月23日	2020年	2021年
802,538	391,709	410,829

(出所) ADBI-OECD-ILO (2022)、(原出所) OWWA HP

ただし、Ordinario and Medenilla (2021) によれば、この帰国支援措置により海外労働者福祉基金は深刻な負担に陥ったとされる。また、是川他 (2021) で言及の通り、OWWA の 1 回の加入期間は 2 年間のため、その後継続的に会費を払わなければ各種支援は受けられない。

③ 新型コロナウイルス感染症拡大下の送出しの状況

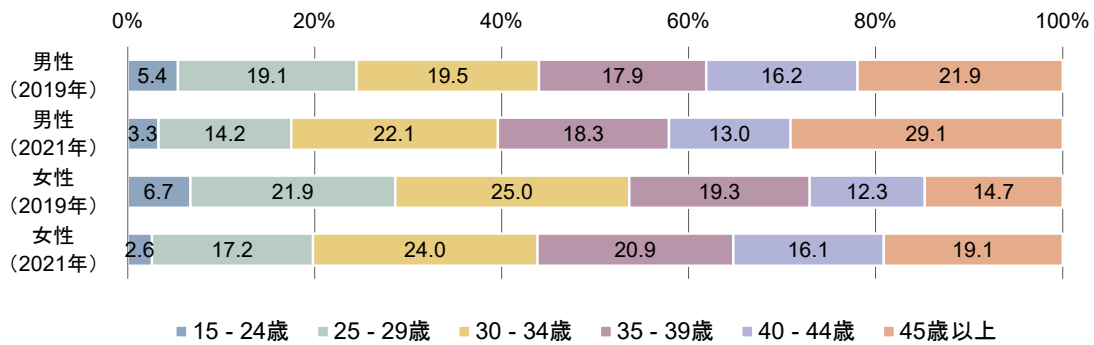
是川他 (2021) では、フィリピン人海外移住労働者に関する統計は 4 種類あることをまとめているが、そのうち以下では、フィリピン統計庁が毎年発表する、「在外フィリピン人調査 (Survey on Overseas Filipinos)」(ストック統計) の 2021 年版をもとに状況を整理している⁵²。在外フィリピン人調査に基づく、2021 年のフィリピン人海外移住労働者は約 183 万人で、新型コロナウイルス感染症拡大前の 2019 年 (約 220 万人) に比べると約 40 万人減少している。ただし、2020 年 (約 177 万人) からは若干の増加がみられている。

⁵² なお、旧 POEA が管理するフロー統計である、OFW 統計は更新が止まっている。

1) 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 III-35 海外移住労働者の性・年齢別割合（2019年、2021年比較）

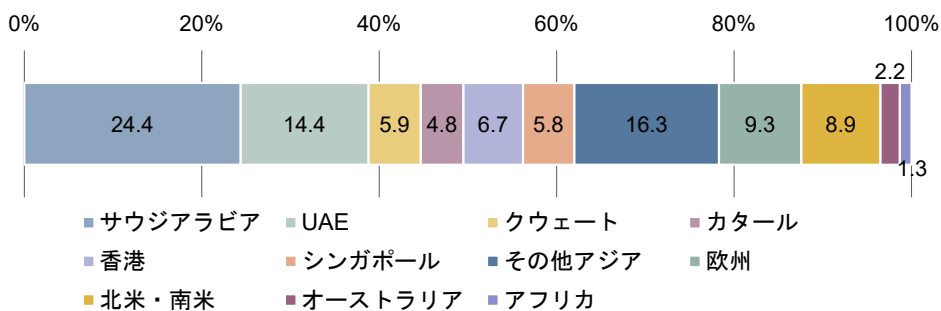


(出所) フィリピン統計庁 (2022) をもとに作成

2) 目的国別

目的国別では、従来通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49.5%となっている。

図表 III-36 海外移住労働者の目的国別割合（2021年）

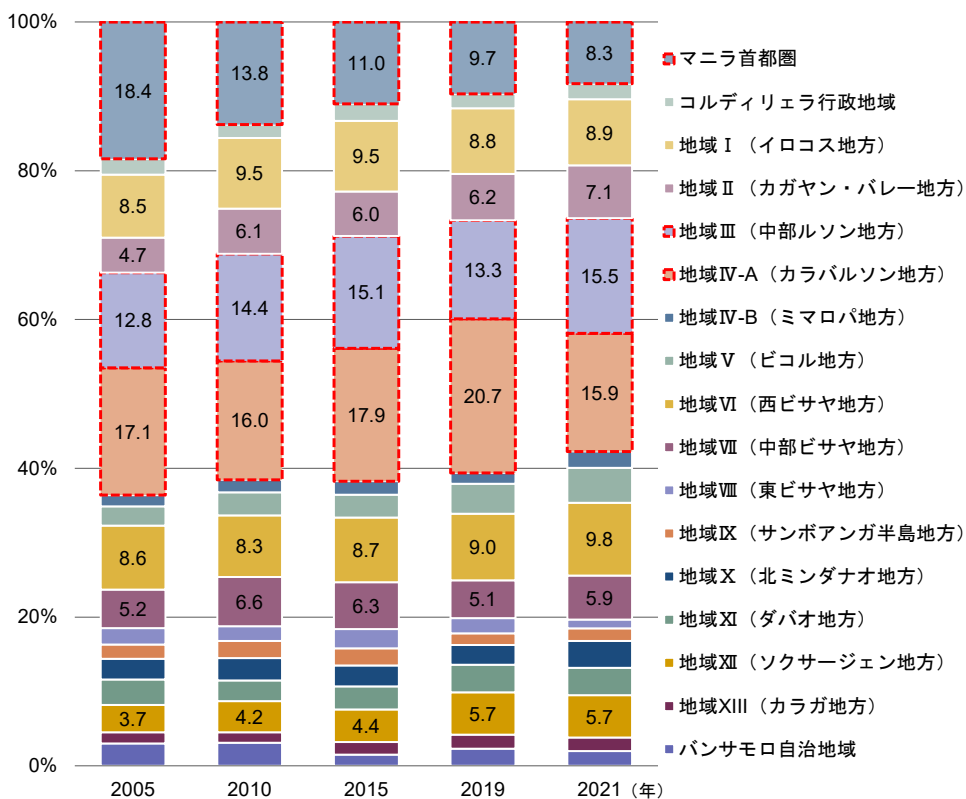


(出所) フィリピン統計庁 (2022) をもとに作成

3) 出身地域（出国前の居住地）

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らないが、その割合は低下傾向にあり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、2021年には8.3%まで減少している。

図表 III-37 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）フィリピン統計庁（2022）をもとに作成

(3) 日本への送出しの状況

① フィリピン海外労働事務所（POLO）の影響

フィリピン人労働者を受け入れる場合には、フィリピン人海外移住労働者の保護を目的として、雇用主に対して、在外フィリピン大使館内に設置された旧海外労働事務所（POLO）、現在の移住労働者事務所（MWO）への求人票（職種、給与等が示されたもの）や雇用契約書の提出、労働アタッシュェと雇用主の面接（通訳同席可）等の審査を受けることを求めている。

こうしたなか、本事業で行ったヒアリング調査からは、旧 POLO-Tokyo による事前審査の厳格さ、および基準の曖昧さ等により、煩雑な手続きとなり、フィリピン人労働者の受入れを忌避し、インドネシアなど他国からの受入れに方針転換する動きが複数見られた。

- ・ フィリピン人の特定技能介護人材を受け入れようとしていた東日本の施設は、インドネシア、ネパールに代えてしまった。受入れ企業（施設）に人材を紹介する登録支援機関のフィリピン熱も下がっている。その結果、送出し機関にもジョブオーダーが行かないため、フィリピン側でも特定技能介護で送り出そうという熱が低い状況にある。こうした状況は当社も同じである。
- ・ 日本側の人材紹介会社（登録支援機関）がフィリピンを扱わず、その結果送出し機関に

対してジョブオーダーがでてこない。他の国では、送出し機関にジョブオーダーを出せば、その後人材本人と企業との間で面談へと進むが、フィリピンの場合は、POLOの承認を受けた介護施設しかフィリピン人と面談できない。POLOの承認を受けるために3か月ほどかかり、承認過程で労働条件をつりあげられるということが起きている。

- ・ POLOの審査基準が曖昧で「東京は通ったけど、大阪は通らない」等があり、申請から受理までどうしても時間を費やしてしまう。

(出所) 登録支援機関ヒアリングより

ただし、フィリピン政府としては、自国民労働者の保護が第一であることや、他の送出し国との競合関係にあることは意識していないだろうということが有識者からは指摘があった。

- ・ POLOでの審査が厳しくなっているため、受入れ企業側がフィリピンからの受入れを避けて他国に切り替えてしまうのではないかと、という懸念に対して、フィリピン政府の感度は低い。私自身も以前 POEA 担当者に直接聞いたことがあるが、「それだったらフィリピン人を雇わなければよい。フィリピン人は競争力があるため、厳しい条件を設定しても雇われる」というスタンスだった。このことから、フィリピン政府としては、あまり他の送出し国を意識していない。

(出所) 有識者ヒアリングより

② 特定技能

是川他(2021)でまとめた、フィリピンから海外への仲介斡旋の流れではカバーしていなかった新たな仲介斡旋の事例として、登録支援機関Bは、自社で現地に教育施設を立ち上げ、教育から送出し、入国後の登録支援機関としての業務まで、一気通貫で行う形がみられた。

ただし、厳密には、フィリピンでは労働者送出しは政府認可の仲介斡旋機関のみが行えるため、一気通貫といいつつも、あくまで登録支援機関Bは、フィリピン現地では教育機関としてかわり、仲介斡旋は大統領表彰を受けたことのある優良な仲介斡旋機関と提携して行っていた。

- ・ 現地政府が認めた送出し機関を経由しなければ人材紹介は認められない国では、弊社はあくまで教育機関として関わっている。現地の送出し機関と提携し、学生向けに求人票を出し、希望者と企業の間を取り持って面接を設定するなど人材紹介に関する部分は現地の送出し機関が対応している。
- ・ 特に送出しの実績に関しては、あくまで当社の現地の機関は送出し機関ではなく教育機関の扱いになっているため、「当校から日本に何人送り出しました」など大々的には宣伝していない。募集時に使う言葉も現地政府の方針に気を遣いながらやっている。

(出所) 登録支援機関ヒアリングより

また、特に特定技能・介護分野の在留資格を取得する1つのルートである「日本留学（日本語学校等）→特定技能評価試験合格→介護施設へ就職」の事例に対して、送出し側、受入れ側、双方から否定的な印象が示された。理由は、同ルートをとった場合、介護施設へ就職した後に、他分野の特定技能1号評価試験を受験し、他分野で条件のよい仕事が見つければ、転職してしまう例が発生しているためとのことであった。その反面、フィリピンにて育成後、フィリピン現地で試験に合格し、日本に送り出されて介護施設で働く人材については、最初から介護施設で働くことへのマインドセットやキャリアイメージができており、定着率も高いとのことであると感じられていた。

従来フィリピンについては、経済連携協定による介護福祉士候補者の受入れなど、ヘルスケア分野での受入れが主要な分野として確立されてきたが、フィリピン人特定技能の受入れにおける介護分野が占める割合は10-15%程度で推移しており、9割弱は他分野での受入れで占められている（出入国在留管理庁データより）。上記の転職の例も含め、介護以外の分野での受入れも今後拡大していくことも考えられる。

③ 技能実習（JITCO との改訂覚書の締結）⁵³

国際人材協力機構（JITCO）は、技能実習生の送出し機関の業界団体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ペレ長官との協議も行い、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。

(4) 今後の展望

旧 POLO-Tokyo における厳格な審査とその結果みられているフィリピン離れという事象は、各種手続きのハードルを高く設定しすぎると他の送出国へとシフトしていく典型例ともいえる。実際、例えば特定技能・介護分野では、インドネシアのシェアが上昇傾向にある（出入国在留管理庁データより）。一方で、厳格な審査・手続きが行われていることによって、コンプライアンス意識が強い企業は、敢えてフィリピンを選択するということもありうる。このあたりは、今後、仲介斡旋機関や登録支援機関がどう動くかによるところがある。

旧 POEA は、2022年10月21日に、書類確認に関するガイドラインを発表し、手続きの簡略化を打ち出した。これが実際、各国に設置された MWO でどの程度具現化されるかも今後のフィリピンからの受入れが進むかどうかのポイントになると考えられる。特に日本への送出しについては、移住労働者省長官より、移住労働者省内に「Japan Desk」を新設する考えも表明されており、各種手続きの迅速や適正化が図られることが期待されている。

⁵³ 本項は、国際人材協力機構（2023）をもとに作成。

<参考文献>

日本語文献

- ・ 国際人材協力機構 (2023) 「ニュースリリース フィリピン新設の移住労働大臣と意見交換
実習生送出関連連合体と改定覚書を締結」
https://s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/jitco-prd-nhp/wp-content/uploads/2023/02/20095427/20230214IITCO_PressRelease_Philippines_RoD.pdf
(最終閲覧日：2023/3/2)
- ・ 是川夕・横山重宏・南田あゆみ・加藤真・栗山智帆・伊藤瑞萌, 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

外国語文献

- ・ ADBI-OECD-ILO, 2022, "LABOR MIGRATION IN ASIA : COVID-19 IMPACTS, CHALLENGES, AND POLICY RESPONSES"
- ・ ASEAN, 2022, ASEAN Migration Outlook
- ・ National Disaster Risk Reduction and Management Council (NDRRMC). 2021a. National Task Force Coronavirus Disease-2019: Situational Report No. 275. Manila: National Disaster Risk Reduction and Management Council (NDRRMC).
- ・ National Disaster Risk Reduction and Management Council (NDRRMC). 2021b. National Task Force Coronavirus Disease-2019: Situational Report No. 620. Manila: National Disaster Risk Reduction and Management Council (NDRRMC),
- ・ Ordinario, C. U., and S. P. Medenilla. 2021. OWWA Fund Depletion Alarms, Govt, Experts. *Business Mirror*, 29 June.
- ・ フィリピン統計庁 (2022) SPECIAL RELEASE 2021 OVERSEAS FILIPONO WORKERS (Final Result)

5. ミャンマー

【概要】

(1) 海外出稼ぎ希望者が急増、日本人気は拡大

- 2021年2月のクーデター発生以降、経済活動が停滞し、国内の就労機会が減少していることから、海外出稼ぎ希望者が急増している。前回調査時に既に始まっていた日本語ブームを背景として、日本での就労に対する人気は拡大している。

(2) ポストベトナムの動き

- 受入れ機関からの求人も増加している。送出し機関においては送出し規模拡大に向けた施設拡張等の取組が進められていて、新たに送出し機関や日本語学校が設立される動きもある。送出し機関の業界団体においても、ポストベトナムとして積極的な姿勢を見られており、このままミャンマー国内の情勢が安定していれば、ミャンマーからの送出しは増加していくものと考えられる。

(1) 労働力送出しに関する政策・制度

① 情勢不安により国内就労機会の減少、海外出稼ぎ希望者が急増

2021年2月のクーデター発生以降、情勢不安から経済活動の停滞、外貨強制兌換が行われ、輸入ライセンスも厳しくなったこと等から、企業の撤退や縮小も続いており、国内の就労機会が減少している。

そのため、海外に出稼ぎに行きたいという人が急増。大学等に進学するのを諦め、家族のために外国に行って就労したいという若者が増えている。

② 大学中退者、大学進学しない人が増加

国立大学＝政府系大学＝軍政側と捉えられるため、大学から中退する学生が非常に多くなっている。また、同様の理由から大学に進学しない人も増えている。

大学自体は開かれていることから、これまで大学に入学できなかった層が大学に入ることで大卒の価値やレベルが落ちてしまい、大卒が人材のスクリーニング指標にならなくなることを懸念する送出し機関もあった。

③ 軍事政権下における海外送出しへの制約は現状無い

軍事政権による海外労働者派遣事業への制約は現状無いが、システムエラー等の理由でパスポート発行が止まることもあるようで、今後リスクが無いわけではない。

現地の様子としては、表面上はコロナ前に戻っているが、治安は悪く、日本人が襲われる事件等も発生しているため、日系の送出し機関においては、ミャンマー国内では十分注意して行動しているということであった。

- ・ 政府が海外送出しを制限するようなことはない。ただし、先週からミャンマー人に対するパスポート発行が止められている。表向きの理由は、24時間以内にパスポートを発行できる体制を構築しているためということになっているが、本当の理由はわからない。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

(2) コロナ禍の影響と直近の状況

① コロナ禍における影響

コロナ禍においては、日本に入国できなかったことで、待つことができず内定を辞退する人もいた。タイやシンガポール等、出国しやすかった国に流れているという話も聞かれた。

- ・ 水際対策が敷かれていたときは、「これ以上待てない」ということで中退者が多かった。タイなどの日本以外に行く人や国内で何とか仕事を探すという人がいた。
- ・ シンガポールなど英語圏で、出国（入国）しやすかった国にはミャンマーからの人材がよく出て行っていた印象がある。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

(3) 日本への送出しの実態

① 送出し像の変化

前述のとおり、大学中退者が急増していることから、日本の送出しにおいても、大学中退者からの応募が多くなっている。これまで高卒者が多かった送出し機関においては、大学中退者が増えたことで、送出し像の学歴が上がったという認識を持たれていた。

地域としては、日本人気を背景として、地方の日本語学校等も通じて全国から集まる傾向は変わっていない。ただし、クーデター等の影響で地方部の一部については、まだ混迷している地域もあり、そうした地域からの応募は無い。

- ・ 高校卒業後、大学進学を諦めた人や、大学入学後中退した人などが多い。大卒は2割、大学中途が4割、残りは高卒程度である。
- ・ 面接参加者の9割が大学入学経験のある人になっている。これまでは高卒者が多かったが、学歴が若干あがった。
- ・ 出身地域はヤンゴン6割、地方が4割程度である。
- ・ 出身地域は問わず、全国からである。地域によっては、紛争が続いているところもあるため、そもそも来られないという地域もある。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

② ミャンマー人における日本人気は拡大、送出し機関や日本語学校が増加

ミャンマー人においては、以前からの日本語ブームを背景として、国内の経済活動停滞から、

日本で働きたいという人が増え、応募が殺到するような状況となっている。ヒアリングからは、以前の3~4倍程度の応募があるようなケースも確認された。

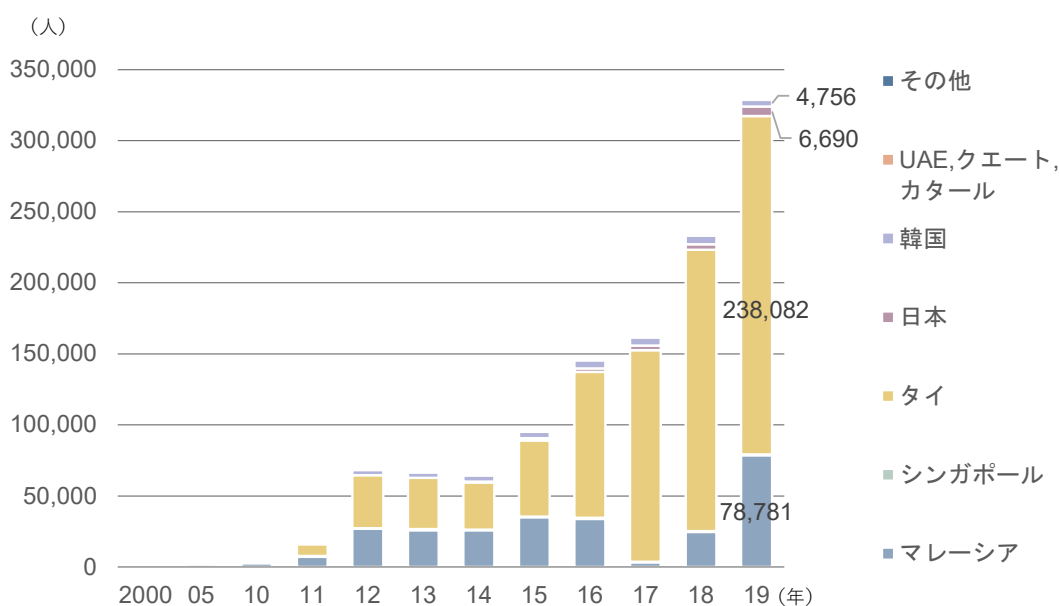
送出し機関においては、関係する日本語学校等の受入れ規模を拡大ケースが見られた。また、送出し機関の新設、日本語学校の新規開校も増えている状況であった。軍事政権下において、日本語学校や送出し機関の新設や、事業拡大の申請が止められるようなことはないようであった。

- ・ 申込みベースで月間3~4倍の人数になっている。海外、そのなかでも日本に行きたいという人が殺到している状況である。
- ・ 以前は200人程度だった日本語学校の生徒も、現在は500~600人に増えており、新しい学校が来月からオープンする。これにより生徒の受入れキャパシティが増える。
- ・ キャパシティ的には2,000人程度を扱う形になれば良いと見込んでいる。そのくらいの勢いで拡大している。
- ・ ここ数か月は毎月10社程度送出し機関が設立されている。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

なお、ミャンマーからの海外への派遣労働者は、2019年で約33万人となっている。2015年の民政移管後の急増の傾向は変わっていない。2019年が最新値のため、軍事政権下(2021年~)での海外送出し圧力の強まりの統計的な把握はできていない。

図表 III-38 ミャンマーにおける海外への派遣労働者数の推移



(出所) ILO, International Labour Migration Statistics Database in ASEAN

③ 受入れ機関の動き

受入れ機関の求人は、水際対策が緩和されてすぐは、様子見で伸びない時期もあったが、12～1月のヒアリングをした時期においては、どの送出し機関においても求人は増えている状況であった。

特に新規企業開拓時の企業においては、軍事政権下というイメージの影響は多少あるが、それ以上にミャンマーに注目する受入れ機関が多くなっている状況である。

- ・ 日本側の受入れ企業は、今年3-5月は様子見で求人が少なかったが、7月以降は求人が一気に増えてきた。来年から求人はもっと増えていくと思う。
- ・ クーデターを気にする企業もあったが、それ以上にミャンマー人材に注目する企業が多く、前回ヒアリング時点に比べても倍以上の取扱い人数になっている。
- ・ 求人は右肩上がりになっている。来年になれば、さらに今年の倍になっていてもおかしくないと感じるくらい企業からの反響がある。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

④ 特定技能

特定技能については、介護、外食、農業において試験が実施されている。

ミャンマーでは特定技能試験対策講座を開いている日本語学校が増えてきており、そのような日本語学校と連携して、試験合格者の仲介事業を行う送出し機関もいた。試験対策講座の学費は、15～50万チャット（1万～3.5万円）で30万チャット（2万円）が平均的な金額ということであった。送出し圧力が強い中で試験の回数が足りておらず、宿泊、ビルクリーニング、飲食料品製造業等の分野においても、新規に試験が実施されることを期待する意見もあった。

- ・ 特定技能試験対策講座を開いている日本語学校が増えてきたため、そうしたところと業務提携をして、育成は任せて当社は紹介に特化する形でのビジネスの展開をしている。特定技能の試験はそれほど難しくなく、介護であれば8-9割の合格率で、それなりの人数を紹介してもらっている。現在はヤンゴンにある30校と業務提携
- ・ 特定技能試験対策講座の学費は、30万チャットくらいが平均で、安いところで15万チャット、高いところで50万チャットと聞いたことがある。
- ・ 送出し圧力に対して試験が圧倒的に足りていない。宿泊、ビルクリ、飲食料品製造あたりを新規に期待したい。サービス業系がミャンマー人には合うと思う。製造業は試験が難しすぎてやろうと思っていない。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

⑤ エンジニア（高度人材）

エンジニアについては、前回調査時には大学と連携する形で事業を行っていた送出し機関もあったが、前述の通り大学を取り巻く環境が変わってしまったため、現状、全く行われていな

かった。また、今後についても、しばらくは大卒者数が縮小すること、大卒者の能力が担保されない可能性があることから、エンジニアの送出しについては拡大していくことは考えにくい。一方で、ITエンジニアについて、ミャンマーでは日本で働くニーズがあるものの、日本側の求人と結びついて状況も聞かれた。

- ・ 技能実習生を受け入れてくれている企業から「ITエンジニアも紹介してくれないか」という話がきて対応している。ミャンマーにいる人材側は日本にITエンジニアで行きたい人はたくさんいるが、求人が出てこない。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

⑥ 留学

日本の大学を目指す留学生もいるが、ある程度余裕がある人に限られてしまっている。家族のために今すぐ生活費を稼がなくては行けない人が増え、留学よりも技能実習へのニーズが高くなっている。

⑦ 円安の影響よりもミャンマーチャット暴落

円安よりもミャンマーチャットの暴落の方がミャンマー人としてはインパクトが大きいことから、円安自体の影響は感じられていない。また、外貨強制兌換の影響で、外貨を海外から送金した際のレートが、実際のレートよりも低く(2/3程度の価値)なるため、その点に損を感じている人が多い。

- ・ 海外から送金されてくる外貨が、強制的にミャンマーチャットに兌換しなければならぬことの方が金額が目減りという点では影響が大きいと思う。銀行送金をすると価値が2/3程度になってしまう。海外では地下送金が横行してしまう可能性も出ている。

(出所) 送出し機関ヒアリングより

(4) 今後の展望

クーデター発生以降、国内経済活動の停滞により海外送出し圧力が強まる中で、以前からの日本語ブームを背景として、日本での就労に対する人気は拡大している。送出し機関においても、日本語学校の受入れ規模を拡大する等、意欲的な動きがみられた。送出し機関・日本語学校自体の数も増加している。受入れ機関の求人も増えている状況であった。

ポストベトナムの動きとしては、水際対策緩和以降、ミャンマーへの変更を考えていた企業において、ベトナムに戻った企業も多いようであるが、ベトナムにおいて良い人材が集まらないこと等を経験することで、ミャンマーでの受入れを再度検討するような動きもみられている。また、送出し機関が連携する監理団体の数が前回調査時よりも増えていて、監理団体においては企業に対してミャンマーからの受入れを提案しているケースも見られている。

軍事政権下の労働省においても、海外での就労を推す傾向があるとともに、送出し業界団体

においても、ポストベトナムとして積極的な姿勢を見せていることから、このままミャンマー国内の情勢が安定していれば、ミャンマーからの送出しは増加していくものとする。

＜ポストベトナムの動き＞

- ・ ベトナムで人材募集をしても集まらなくなっているため、代替国として、ミャンマー、インドネシア、バングラデシュを挙げられる受入れ企業が多い。
- ・ 2022年3月の水際対策緩和以降、ミャンマーからの受入れを考えていた企業のなかで、一度ベトナムに戻っていった企業が多い。ただし、実体験として、やはりベトナム人材の質が落ちてきているのを目の当たりにして、ミャンマーからの受入れを検討し始めるような例も出ている。今年以降、改めてミャンマーが脚光を浴びて、送出し人数を拡大できる可能性があると思っている。
- ・ 監理団体との付き合いは前回調査から大きく増えた。引き合いも結構ある。監理団体がミャンマーに着目して、監理団体から企業に対して「ミャンマーはどうですか？」という提案をしているケースが多いようである。

＜政府、業界団体の動き＞

- ・ 今のところ労働省は海外就労を応援している。国内に仕事がないと政府批判につながってしまうため、海外就労は推されている。
- ・ MOEAF（送出し業界団体）のイベントに参加したが、「現在は日本国内における技能実習生はベトナムが一番多いが、ベトナム国内の成長やドル高を考えると、2023年以降はベトナムからの送出しは減っていき、減った分を、インドネシアかミャンマーから受け入れていくのではないかと、だからしっかりと準備をしてほしい」という話があった。

（出所）送出し機関ヒアリングより

第IV章 インド調査

— 概要 —

1. 中東・湾岸諸国等を中心とした ECR 対象国への移民労働者は減少傾向

- ・ 1983年に移民法（Emigration Act 1983）が制定。その後、中東、湾岸諸国を中心とした一部の指定国に働きに行く場合は、出国許可を受ける制度（Emigration Check Required、ECR）が開始。eMigrate システムへの登録、海外雇用斡旋企業（RAs）の介在等の要件があり、RAs ガイドラインでサービス料の上限（3万ルピー）等が定められている。ECR 対象国以外の送出しについては、特に要件はない。
- ・ ECR 対象国への移民労働許可数は 2013～2015 年をピーク（80 万人前後）に減少しており、2019 年が約 37 万人となっている（2020、2021 はコロナの影響で 10 万人前後）。
- ・ 海外移民ストックは、アラブ首長国連邦、アメリカ合衆国、サウジアラビア、パキスタンの順で、海外送金は増加傾向で 2022 年 1000 億ドル、GDP の 2.9% となっている。

2. インド政府が「Skill India」、「Beyond Gulf」を推進、日本の送出しにとっては好機に

- ・ インド人の技能向上を目的としてインド技能開発・起業促進省（MSDE）が設置され、2015 年から「Skill India」キャンペーンを開始。MSDE の直轄機関であるインド国家技能開発公社（NSDC）が民間機関と提携し、全国で Skill 研修を展開している。
- ・ また、「Beyond Gulf」を掲げ、NSDC International を中心にスキル人材の海外送出しに力を入れていることから、日本への技能実習、特定技能の送出しは好機となっている。

3. インド側（人材）、日本側（受入れ機関等）双方の周知・理解が鍵に

- ・ 2018 年に MOU が締結され技能実習が開始。設立された送出し機関では、日本関連事業者は日本企業（受入れ機関）への営業力が強く求人を拡大しているが、インド人材へのネットワークが弱く、インド事業者はインド人材供給のポテンシャルは高いが、日本の労働需要をつかむことができていなかった。インド側（人材）、日本側（受入れ機関、監理団体）それぞれへの周知・理解をどう進めていくかが鍵になっている。

4. 介護とドイツ看護との競合、中東・湾岸諸国への中技能人材があらたな競合に

- ・ 日本の介護人材送出しは看護大学卒業者が多い中で、ドイツではインドからの看護師受入れを積極的に進めており、競合となることが予想される。
- ・ 中東・湾岸諸国への中技能人材の送出しが、インド政府のみならず、中東湾岸諸国政府からも推進されており、日本にとって、あらたな競合先として意識していく必要がある。

1. 既往研究整理

インドの海外移民ストックは2020年時点で1,787万人と世界最大である（UN 2020）。インドからの移民の歴史をみると⁵⁴15世紀にインド北部の人々が商人や遊牧民として欧州に移動し始め、19世紀になるとインド洋、アフリカ、カリブ海に散らばる英国植民地で年金契約労働者として働くために大量のインド人が海を渡った。英国やフランスの植民政策と密接に関係しながら、年金契約労働者の募集と管理のための制度が作られ、これが南アジアで最初の移民管理制度となった。募集はインフォーマルな業者を中心に行われており（カンガニー制度、メイストリヒ制度）、募集業者と仲介人がインド国内で希望する労働者を集め、各国の農場に送り出していた。そうした中、19世紀の終わりにインドで初めての移民法が成立し、その影響が今日の南アジアでの移民政策全般に及んでいるとされる。

その後、インド独立後の1970代の湾岸諸国における石油ブームに乗って大きな移民の波が生じた。湾岸諸国での経済が活況を呈したことから、国内で労働力が不足し、建設業などを中心とした外国人労働者への異存が強まったことに起因している。その際、募集された外国人労働者の大多数がインド人であり、その多くが南部ケララ州出身者であった。そのため、ケララ州から湾岸諸国への移民ルートはもっとも整備され、様々な調査研究の対象にもなっている。例えば、1998年からケララ州移民調査が定期的実施されるなど、継続的かつ幅広く研究がなされている。

インドからの海外移民労働者の属性や特徴について、インド全土を対象とした統計・調査はなく、上記のケララ州移民調査によるところが大きい。同2018年調査によれば⁵⁵、海外移住労働者の学歴は、男性は中等教育・後期中等教育が42.8%と最も高く、女性は大卒以上が53.1%で最も高い。年齢構成では、男女とも「31～45歳」が最も多い。その他、婚姻状況を見ると有配偶率が男性では74.5%、女性では65.5%であり、2013年以降、男女とも有配偶者の割合が高まっているとされる。

また、インドから国内・海外への移住労働の意思決定や移住先の決定と属性の関係について、Ann Abraham (2020) は、2018年ケララ州移民調査のデータを用いて計量分析（Probit分析等）を行った。その結果、移住労働者個人の人的資本や世帯・ネットワークが移住労働の意思決定や移動先の決定に有意な影響を及ぼしていることが示されている。具体的には、学歴が高くなると移住労働を経験する確率が高まり、また、既婚・失業中の男性で、かつ海外移住者が家族や周囲にいる場合に移住労働を経験する確率は高くなる。そのほか、物的資本（家計が有する富）の大きさ、所属する社会／宗教的グループも移住労働の意思決定に影響を及ぼしている。一方、社会的・経済的地位が低い者の間では国内外の移住労働を経験する者の割合は小さく、特に、海外移住労働の割合が小さいという特徴が見られる。

湾岸諸国への移住労働と比較したそれ以外の国・地域への海外移住労働の特徴としては、都市部出身、未婚、高学歴、社会経済的に有利なグループに属する者が多いことが挙げられるが、

⁵⁴ 本パラグラフは、イルダラ・ラジャン、アシュイン・クマール（2020）による

⁵⁵ S.Irudaya,Rjan,K.C.Zachariah(2019)による

とりわけ、家族に湾岸諸国以外への海外移住労働者がいるといった社会的ネットワークを有しているかどうか大きな影響を及ぼしている。

インドからの海外移住労働に関して、現在インドでは Skill India 政策として、国内・海外での労働者のスキル形成に力を注いでいる。GIZ,ILO (2015) は、インドの労働力人口の中で職業教育を受けた割合 (2011-12 年時点で 17.1%)、及びインドにおける一般的な学歴と技能教育の関係を整理している。

インドからの海外移住労働における仲介斡旋事業者に関する既往文献は多くないが、友澤 (2019) は、インドの移民送出しシステムにおける移住仲介機能の役割について、デリーのジャミア地区における現地調査を行った。具体的には、仲介斡旋事業者の地理的分布や特徴 (認可・非認可の別、経営者属性等) を把握するとともに、事業者が海外雇用者からの発注に応えていくプロセスをまとめている。

また、IOM Kuwait (2016) では、インドから中等・湾岸諸国 (ECR 対象国) への移住労働における手続き・プロセスを整理するとともに、720 人の海外移住労働経験者に対するインタビューを行い、その際に支払った費用について、その具体的な内訳や金額、資金調達の方法について整理している。その結果、インドからの移住労働に際し、仲介斡旋業者に支払ったサービス料総額は最大で 25,000 インドルピー (375 米ドル) であるが、親類等が移住労働を支援している場合には、総額は 30,000~50,000 インドルピーに増えるとしている。また、これらの費用の支出元は、貯金が 34.8%、金融機関からの借入れが 25.7%、家族や友人からの借金が 38.8% となっている。なお、Anjali Kamato (2015) は、インドから湾岸諸国への海外移住労働における個人仲介者の存在とその際の費用等、及び個人仲介事業者を利用することによって発生するトラブルやリスクについて具体例を挙げている。

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

ILO (2018) によると、現在、海外に居住するインド人は、公式に把握されているだけでも 3 千万人を超えるが、うち 900 万人は湾岸諸国に集中しており、さらに、海外で働くインド人労働者のうち 9 割は、湾岸諸国及び東南アジア諸国において中技能労働に従事している。なお、2015 年時点では、その約 8 割が男性である。実際、インドは、2016 年時点で、海外で働く労働者からの送金額が 627 億米ドルと世界一であるが、その 52%が湾岸諸国からの送金である。

海外で働くインド人労働者がこれほどに多い背景は、先述したようにイギリス植民地時代に遡る。Khadria (2006) によれば、1834 年にイギリスが奴隷を禁止して以降、南アフリカやマレーシア、スリランカ等のイギリス植民地において、安価な労働力としてのインド移民の需要が高まった。やがて、インドから先進国への頭脳流出が起こるようになり、1960 年代半ば以降は、欧米諸国や豪州、ニュージーランド等に、IT 技術者や看護師などの高技能人材が移動していった。その一方で、1970 年代の石油ブームを機に、多くの低技能・中技能労働者たちが中東の湾岸諸国に出稼ぎに行くようになった。

1970年代に海外就労が増加する中で、渡航先における賃金未払いや虐待等のトラブルが多発し、インド人労働者の保護の必要性が高まったことを受け、1983年移民法 (Emigration Act, 1983) が制定された。

その後、低技能・中技能労働者の保護を目的に、彼らが指定された一部の国に働きに行く場合、必ず移民保護官 (Protector of Emigrants 以下、POE) から出国許可 (Emigration Clearance) を受けなければならないという制度 (Emigration Check Required 以下、ECR) がスタートした。

(2) 関連機関

① 主要関連機関

インドでは、労働者の海外への送出しに関する政策立案や制度の運用・管理を外務省の担当部局が、労働者の技能向上に関する政策立案や実際の訓練を技能開発・起業促進省及び傘下の機関が行っている。

図表 IV-1 人材送出しに関わるインド国内の主要機関

インド外務省 Ministry of External Affairs (MEA)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 在外インド人局 (Overseas Indian Affairs) が海外に居住するインド人全般の政策を担当 ■ 移民保護局長 (Protector General of Emigrants: PGE) が海外で働く労働者の利益保護のための制度を運用、海外への労働者送出し事業に関する許認可も担当
インド技能開発・起業促進省 External Affairs (International Cooperation & Technology Ministry of Skill Development and Entrepreneurship (MSDE))	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人材の需要と供給の調整、職業訓練および技術訓練の枠組みの構築を担う政府機関 ■ ビジョンは Skill India の達成 ■ 技能実習に関する二国間協定の締結 (1996、2015)
インド全国技能開発公社 National Skill Development Corporation (NSDC) <small>※MSDE 傘下の機関</small>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 技能開発環境を活性化することを目的とした官民パートナーシップ企業 ■ 主な任務はインドの技能を国際的な水準に引き上げ、基準、カリキュラム、品質保証のために必要なフレームワークを開発 ■ 技能訓練・能力開発分野で民間企業 235 社と連携

② インド外務省 (Ministry of External Affairs: MEA)

インド人労働者の海外への送出しに関する政策は、かつては在外インド人省 (Ministry of Overseas Indian Affairs) という独立した省が所管していたが、2016年に外務省 (Ministry of External Affairs: MEA) に吸収され、在外インド人局 (Overseas Indian Affairs Division: OIA) として所管している。

一方、海外に働きに出るインド人労働者の利益を保護する責任は、移民保護局長 (Protector General of Emigrants: PGE) にある。PGE は、海外に働きに行くインド人労働者の送出しを仲介する海外雇用斡旋企業 (Recruit Agents: RAs) の登録責任者でもある。実際の手続きは、POE

Offices にて行っており、事務所は Chandigarh, Chennai, Delhi, Hyderabad, Jaipur, Kochi, Kolkata, Mumbai, Rae Bareilly, Thiruvananthapuram, Bangalore, Patna, Guwahati の 13 か所に配置されている。

③ インド技能開発・起業促進省⁵⁶ (Ministry of Skill Development and Entrepreneurship: MSDE)

インド技能開発・起業促進省は、インド人の技能向上を目的として 2014 年に設置された政府機関で、国内の技能開発に関する省庁横断的な取りまとめ等を行っている。なお、MSDE 設置の背景には、モディ首相（当時）により 2015 年から開始された「Skill India」キャンペーンがあった。Skill India の目標は、2022 年までに、40 の産業セクターにおいて職業技術訓練のコースを用意し、これらにより国民の技能を向上させることである。

MSDE は Skill India の目標達成に向けて、特に若い人材の雇用適性の向上に力を入れている。例えば「Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana（首相技能開発計画：PMKVY）」等のスキームにおいて、若者を対象とした資格訓練コースを提供している。また、PMKVY では、インフォーマルな手段で技能を習得した若者について、その技能を評価し公的資格を付与する取組も行われている。このほか、「National Apprenticeship Promotion Scheme（国家見習い促進計画：NAPS）」における見習い向けの研修実施や、起業を希望する若者への研修と教育を行う「Pradhan Mantri Yuva Yojana (PM-YUVA)」という創業支援も行っている。

MSDE の傘下には、訓練局 (Directorate General of Training: DGT)、国家技能開発庁 (National Skill Development Agency: NSDA)、国家職業教育訓練評議会 (National Council for Vocational Education and Training: NCVET)、国家技能開発公社 (National Skill Development Corporation: NSDC)、国家技能開発基金 (National Skill Development Fund: NSDF)、国家技能訓練機関 (National Skill Training Institute: NSTI) などがある。

④ インド国家技能開発公社⁵⁷ (National Skill Development Corporation: NSDC)

インド国家技能開発公社は、インドにおける技能開発促進を目的とした官民パートナーシップ企業で、MSDE の直轄機関である。主な事業としては、海外に行く労働者に対する「Pre-Departure Orientation Training」（出発前研修：PDOT）の実施、日本の特定技能制度における労働者送出しの管理監督、先述の PMKVY (MSDE 所管) の実施などがある。2020 年 9 月 31 日現在、574 の民間企業・団体等と提携し、1,019 の研修施設を運営している⁵⁸。

PDOT については、海外に労働移住する予定の者を対象として、出国までの手続きや目的国の言語・文化・習慣等の研修である。当該研修の事業は MEA と MSDE が所管しているが、実施は NSDC が行う。1 日コースから 160 時間のコースまで様々あり、カリキュラムは次の 3 つで構成されている。

⁵⁶ この項目の内容は、MSDE のウェブサイトをもとにまとめた。

⁵⁷ この項目の内容は、NSDC のウェブサイトをもとにまとめた。

⁵⁸ NSDC ウェブサイト, “Training Partners”, <https://www.nsdcindia.org/partners> (2022/10/17 閲覧)

- ・各目的国に応じた個別オリエンテーション (MEA 主催)
- ・言語スキル
- ・デジタルリテラシー・モジュール

2020年3月31時点で、9万3,748人がPDOTを受講した⁵⁹。現在PDOTの受講施設は全国7か所 (Delhi, Mumbai, Kochi, Lucknow, Chandigarh, Gorakhpur, Chennai) あるが、今後さらに6か所が設置される予定である。

なお、NSDCは「India International Skill Centre (IISC) Network (インド国際技能センターネットワーク)」のメンバーであり、PDOTもIISCの事業の一つとして実施されている。IISC Networkは、計93の民間企業等で構成される⁶⁰、インド人の海外雇用促進のためのプラットフォームであり、各メンバーはIISCに該当する施設の運営を行っている。メンバーは特に、GCC諸国、日本、ロシア、東南アジア、北米、オーストラリア、ニュージーランド、ヨーロッパでの労働を支援することとされている。また、メンバーは次の5年以内に、10万人以上の有資格技能労働者が海外雇用の候補者となれるようにすること、25万人の候補者にPDOTを実施することなどの目標を達成することとされている。

(3) 労働力送出しに関する法令・政策・制度等

インドにおいて、労働者の海外への送出しに関する規制は移民法 (Emigration Act 1983) に集約されている。この法律では、労働者の利益保護を目的としており、関係機関の役割だけでなく、海外雇用斡旋企業 (RAs) の認可登録に関することも定めている。また、海外雇用斡旋企業 (RAs) の業務内容や運用に関しては、ガイドライン (Guidelines for Registration as RAs (Recruiting Agents)) で定めている。

図表 IV-2 人材送出しに関わるインドの法制度

移民法 Emigration Act, 1983	<ul style="list-style-type: none"> ■ 海外への送出しに関する唯一の基本法 ■ 契約に基づいて海外で雇用を進める労働者を規制、支援、指導するために1983年に制定 ■ 海外雇用斡旋企業 (RAs) について、インド外務省の移民保護官への登録を義務付け
RAs ガイドライン Guidelines for Registration as RAs (Recruiting Agents)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 海外雇用斡旋企業 (RAs) の登録条件、業務内容、労働者から受け取るサービス料等について規定した法律に準ずる規程【登録料 (Rs. 25,000/-)、営業許可証の有効期限 (5年)、サービス料 (Rs.30,000/-を上限とする45日分の賃金相当額)】

⁵⁹ NSDC ウェブサイト, “India International Skill Centre (IISC) Network”、<https://nsdcindia.org/iisc-network> (2022/10/17 閲覧)

⁶⁰ NSDC ウェブサイト, “India International Skill Centre (IISC) Network”、<https://nsdcindia.org/iisc-network> (2022/10/17 閲覧)

① 移民法 (Emigration Act, 1983)

移民法 (Emigration Act, 1983) はインド人労働者の海外への送出しに関する唯一の法律で、就労目的のインド人労働者の海外移住に関する規制の枠組みを定め、労働者の利益を保護し、福祉を確保することを目的として 1983 年に制定された。同法では、インドから労働者として海外に働きに出る場合、原則として移民保護官 (Protectors of Emigrants: 以下、POE) から出国許可 (Emigration Clearance) を得なければならないと定められている。この出国許可は、就労する国において社会的弱者になりやすく、海外の企業やインド人労働者の海外への送出しを仲介する海外雇用斡旋企業 (RAs) から不当な扱いを受ける懸念のある、低技能・中技能の労働者などを保護するため設けられた制度である。

また、同法は RAs について POE への登録を義務付け、インド政府の監視下におくことで、海外で働くインド人労働者の保護に努めている。

移民法の目次	
第 1 章	前文
第 2 章	移民管理局
第 3 章	海外雇用斡旋企業の登録
第 4 章	雇用主による採用の許可
第 5 章	移住許可
第 6 章	上訴
第 7 章	違法行為と罰則
第 8 章	その他

なお、現在 MEA は移民法に代わる新しい法律として、Emigration Bill 2021 をインド連邦議会に提出し、同議会で審議されている⁶¹。この新しい法律案では、労働者の保護を一層強化するため、インド政府に新たな機関を設置する予定になっている。一方、労働者に対する罰則も強化され、規則に違反した場合はパスポートの停止・取り消しや、最高 50,000 ルピーの罰金が科せられる。

図表 IV-3 Emigration Bill 2021 の概要⁶²

- 移民政策・計画局 (Bureau of Emigration Policy and Planning)、移民管理局 (Bureau of Emigration Administration India) 及びノード (Nodal) 委員会を設置し、移民の福祉と保護を強化するための様々な措置を提案する (第 3 章)。
- インド人移民が多い国では、インド大使館/領事館はインド人移民に関連するすべて

⁶¹ MEA ウェブサイト, [https://mea.gov.in/lok-sabha.htm?dtl/34626/question+no+2081+exploitation+of+indian+labourers\(2022.2.1](https://mea.gov.in/lok-sabha.htm?dtl/34626/question+no+2081+exploitation+of+indian+labourers(2022.2.1) 閲覧)

の問題を調整するための労働・福祉部門 (Labor and Welfare wing) 及び移民福祉委員 (Emigrants Welfare Committee) を設立する (第7章)。

- 違法ブローカーを利用して出国するなど、この法律の規定に違反して出国した労働者に対し、10,000 ルピー以上、最大 50,000 ルピーの罰金を科す (第8章 31 条)。

図表 IV-4 移民法の新旧比較 (章タイトルのみ)

	1983 移民法	2021 移民法案
第1章	前文	前文
第2章	移民管理局	移民政策・計画局 (Bureau of Emigration Policy and Planning) と移民管理局 (Bureau of Emigration Administration India)、ノード (Nodal) 委員会の設置
第3章	海外雇用斡旋企業の登録	移民政策・計画局と移民管理局、ノード委員会の機能
第4章	雇用主による採用の許可	海外雇用斡旋企業の登録
第5章	移住許可	雇用主の認定
第6章	上訴	上訴
第7章	違法行為と罰則	インド人移民の福祉
第8章	その他	違法行為と罰則
第9章		その他

(出所) MEA ウェブサイト, “the Emigration Bill 2021”, <https://mea.gov.in/Images/amb1/Emigration-Bill-2021.pdf> (2022.2.1 閲覧)

② Guidelines for Registration as RAs (Recruiting Agents)

Guidelines for Registration as RAs は、インド人労働者の海外への送出しを仲介する海外雇用斡旋企業 (RAs) の登録条件、業務内容、労働者から受け取るサービス料等について定めた法律に準ずる規定で、前述の移民法に基づいて制定されている。詳細は後述する (5) 送出しに関する仲介事業者 (海外雇用斡旋企業) の許可基準等で整理する。

(4) 対象国別での制度 (ECR 対象国、日本等)

移民法では、インドから労働者として海外に働きに出る場合、必ず移民保護官 (POE) から出国許可 (Emigration Clearance) を得なければならないと定められている。しかし運用上は、必ず出国許可を受けなければならない場合 (Emigration Check Required: 以下、ECR) と、出国許可が不要となる場合 (Emigration Check Not Required: 以下、ECNR) に分かれており、労働者送出しのしくみも異なる。なお、日本の技能実習制度および特定技能制度のもとで日本へ出国する場合は、これらのしくみを経るのではなく、2 国間協定に基づく個別のしくみによ

ることとなる。

図表 IV-5 出国許可の要否

対象国	ECNR の要件を 満たさない者	ECNR の要件を 満たす者
ECR 対象国 (18 か国)	必要	不要
ECNR 対象国 (上記以外 174 か国)	不要	不要

① ECR 対象国への送出し

ECR の対象となるのは、ECNR の要件を満たさない低技能・中技能の労働者などが中東、湾岸諸国を中心とした 18 か国に働きに出る場合のみである。

図表 IV-6 ECR 対象国 (2021 年 10 月時点)

アラブ首長国連邦、サウジアラビア、カタール、オマーン、クウェート、バーレーン、マレーシア、リビア、ヨルダン、イエメン、スーダン、南スーダン、アフガニスタン、インドネシア、シリア、レバノン、タイ、イラク

(出所) MEA ウェブサイト, https://mea.gov.in/press-releases.htm?dtl/32252/Clarification_regarding_registration_of_nonECR_passport_holders_travelling_for_work_to_18_ECR_countries (2022/10/17 閲覧)

(※) eMigrate システムとは、移民保護官 (POE) の管理下で海外での雇用を適切に管理し、主に低技能・中技能の労働者を保護するために導入された電子行政の取組で、ECR 対象となる場合の海外雇用斡旋企業 (RAs)、海外企業、労働者、雇用契約書をすべてオンラインで管理するシステム。海外雇用斡旋企業 (RAs) は、移民法で定められた様々な業務プロセスに同システムを使用しなければならず、労働者の海外への送出しに関わる情報が一元管理されているため、透明性と利便性の向上に大きく貢献している (MEA ウェブサイトより)。

なお、中東の主な ECR 対象国では、カファラ制度というシステムにより海外からの労働者を招聘することがあり、インド人労働者もこのしくみを利用する場合がある。このほか、高度人材が ECR 対象国に働きに行く場合は、上記とは別のプロセスを経る。これについては次の②で説明する。

② ECNR 対象国への送出し及び高度人材の送出し

ECNR の対象となる主な要件は、以下のとおりである⁶³。

⁶³ MEA ウェブサイト, https://www.mea.gov.in/Images/attach/20_Emigration_and_You.pdf (2022/10/17 閲覧)

- ・外交・公用ビザの所持者
- ・官公庁職員
- ・すべての個人事業所得納税者（農業所得納税者を含む）
- ・すべての専門職学位保持者
- ・英国、米国、オーストリアなどの永住ビザを持つ者
- ・インド看護評議会法に基づいて認定された資格を有する看護師
- ・50歳以上の者
- ・海外に3年以上滞在したことのある者
- ・18歳未満の子供

ECNR 対象国に働きに行く者、及び高度人材が ECR 対象国に働きに行く場合について、移住許可証の取得や eMigrate システムの使用、送出し機関の介在などの要件は課せられていない。

③ 日本への送出し（技能実習制度・特定技能）

特定の国への労働者送出しについて、二国間の協力覚書（MOC）を締結して運用・管理している場合があり、日本の技能実習制度（TITP）及び特定技能（SSW）もその一つである。なお、日本以外の国については、サウジアラビア等の GCC 諸国との間で、G2G（政府間）・B2B（企業間）で MOC を締結している。このほか、カナダ、オーストラリア、フィンランド等様々な国との間で、MOC 等により協力関係を構築している⁶⁴。

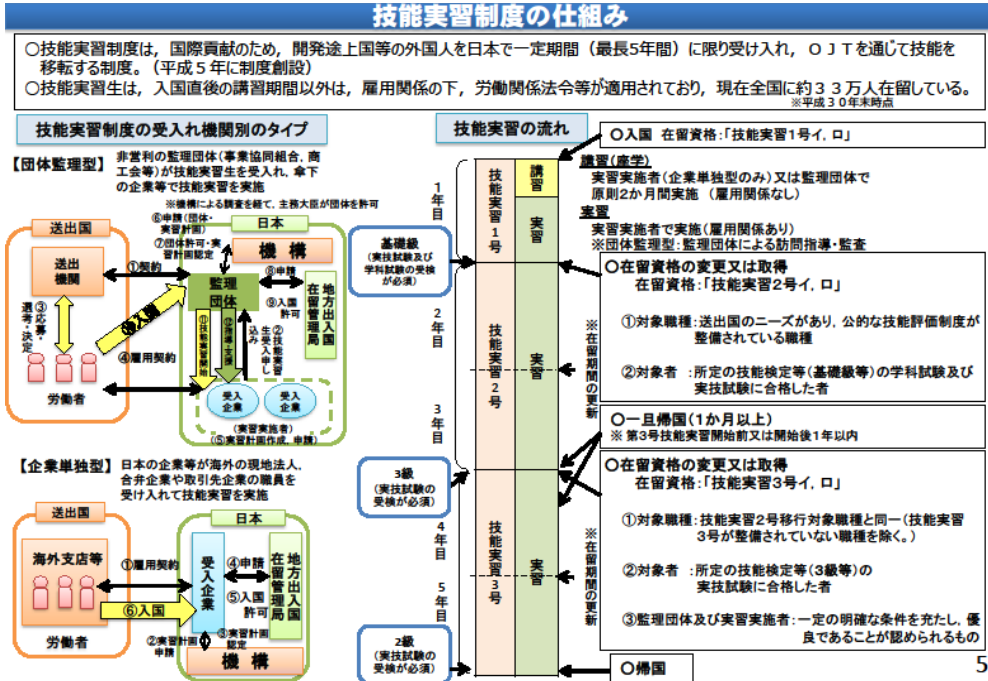
技能実習については 2017 年 10 月にインド技能開発・起業促進省（MSDE）と日本政府（厚生労働省）の間で、特定技能については、2021 年 1 月にインド外務省（MEA）及び MSDE と日本政府（厚生労働省）の間で MOC が締結された。技能実習及び特定技能の送出しは、2 国間協定に基づく日本側の制度への対応として、インド側の ECR システムや ECNR への送出しのしくみとは、異なる枠組みで実施されている。

技能実習制度においては、RAs の制度と別で認定をしている。インド側の政府窓口は NSDC であり、NSDC が制度のモニタリングを行っている⁶⁵。

⁶⁴ MSDE ウェブサイト, MOUs, <https://www.msde.gov.in/en/reports-documents/Skill-Engagements/MoU> (2022/10/17 閲覧)

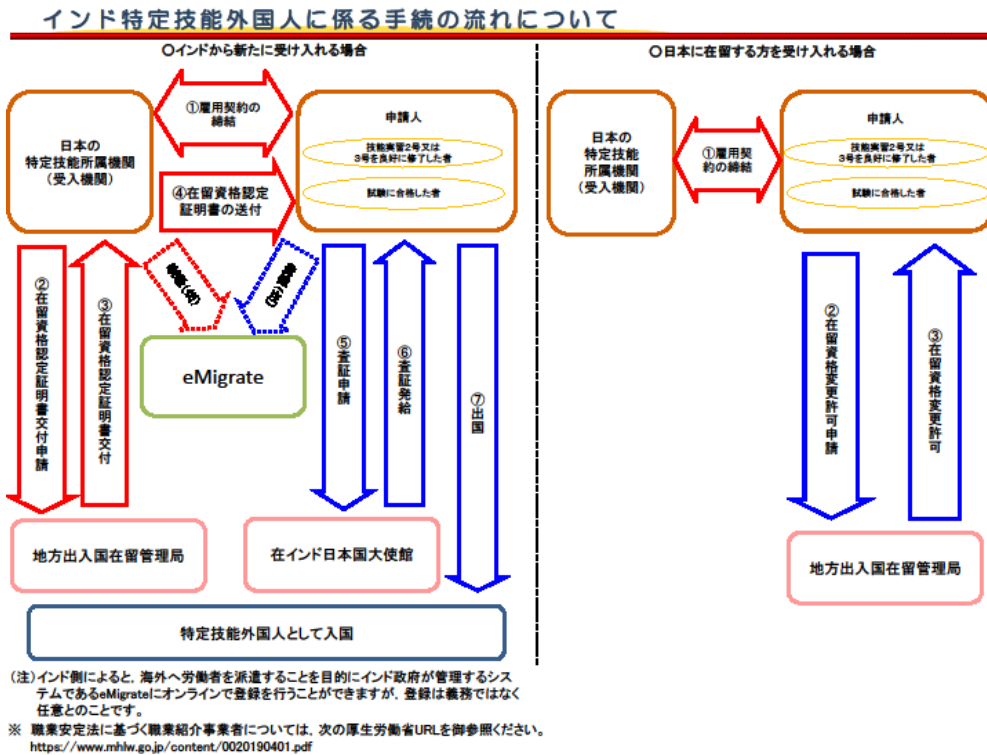
⁶⁵ NSDC ウェブサイト, <https://nsdcindia.org/home-titp>, (2022/10/17 閲覧)

図表 IV-7 技能実習制度のしくみ



（出典）出入国在留管理庁, <https://www.moj.go.jp/isa/content/930005177.pdf> (2022/10/17 閲覧)

図表 IV-8 特定技能のしくみ



（出典）出入国在留管理庁, <https://www.moj.go.jp/isa/content/001347941.pdf> (2022/10/17 閲覧)

(5) 送出しに関する仲介事業者（海外雇用斡旋企業）の認可基準等

① 海外雇用斡旋企業の認可基準

海外雇用斡旋企業（RAs）は、移民法において、登録申請を行い、許可を受けたものしか事業を行ってはならないとされている。

また、登録に関する条件については、Guidelines for Registration as RAs（以下、RAs ガイドライン）において POE（移民保護官）への登録が義務付けられており、5年間の期限付きで営業許可を受けることになっている。海外雇用斡旋企業（RAs）はこの規定を遵守することが求められ、違反した海外雇用斡旋企業（RAs）はその内容を公表される。

図表 IV-9 海外雇用斡旋企業の登録（移民法）

有効な証書のない海外雇用斡旋企業としての活動の禁止（3章10条）	本法において別段定められている場合を除き、海外雇用斡旋企業は、本法の施行開始後、登録責任者により人材採用事業に関して発行された証書に基づかない限り、または証書に従わない限り、人材採用事業を開始または実施してはならないものとする。
----------------------------------	--

（出所）移民法

図表 IV-10 海外雇用斡旋企業の登録条件、業務内容（RAs ガイドライン）

RAs の登録に関するガイドライン	<p>i. 1983年移民法（Emigration Act）（第10条）は、インドにおいて雇用主のために海外人材採用事業に従事することを企図する全ての者に対し、所定の書式により海外雇用斡旋企業（Recruiting Agent）として登録責任者に登録申請することを求めている。上述の申請には、<u>25,000ルピーの手数料</u>を付随させるものとする。登録証書（RC）は、<u>当初5年間有効</u>となる。</p> <p>ii. 下記ウェブサイト（eMigrate システム www.emigrate.gov.in/）から海外雇用斡旋企業としての登録申請のための書式、解説、研修ビデオをオンラインで入手できる。</p> <p>iii. 申請者は、<u>500万ルピーの銀行保証金を預託</u>することが求められる。</p>
RAs のガイドライン	<p>x. 証書の保有者は、下記に従うものとする。</p> <p>a) 採用前に、<u>契約条件を含む雇用の詳細情報を移住予定者に提供</u>する。</p> <p>b) 雇用国における雇用主による<u>移住者の適切な受入れを確保</u>するよう努める。</p> <p>c) 雇用後に、雇用主に<u>雇用契約の諸条件を変更させない</u>よう努める。</p> <p>d) 雇用国における移住者の滞在を許可する書類の更新に関する措置を雇用主に適宜講じさせるよう努める。</p> <p>e) <u>雇用主および移住者間の紛争の友好的な解決</u>を促す。</p> <p>f) 移住者から受領した支払の領収書を発行する。</p> <p>g) <u>真正かつ事実に照らし正確な広告のみ発行</u>するものとし、これに関し一切の誘導または不実表示を行わない。</p> <p>h) 雇用主に雇用契約の諸条件を遵守させる。</p>

（出所）Guidelines for Registration as RAs

② 海外雇用斡旋企業の監督体制

海外雇用斡旋企業 (RAs) の監督体制として、移民法により海外雇用斡旋企業 (RAs) の登録においては、登録責任者を指名することになっており、その登録責任者が、申請者への移民法や規則を遵守させるとともに、違反等した場合には証書の無効化、一時停止等を行う。2022年3月現在、MEA のサイトによると、登録責任者は、移住保護局長 (PGE) が担っている。

図表 IV-11 登録責任 (移民法)

登録責任者 (3章9条)	中央政府は、通知により、移住保護局長または移民保護官よりも職位の高い政府のその他役人を本法の目的における登録責任者として指名できる。
-----------------	--

(出所) 移民法

図表 IV-12 管理監督体制 (RAs ガイドライン)

RAs の登録に関するガイドライン	iv. 移民法に基づく海外雇用斡旋企業としての新規登録申請の処理手順を改善および合理化するために、2007年4月1日以降、海外雇用斡旋企業としての新規登録申請書は、 <u>該当する地域の管轄権を有する各移民保護官に提出することが決定されている。各移民保護官が、申請書の完全性を検証するための初期審査を行い、下記を含む全ての書類とともに申請書を担当省に転送する。</u> a. RAs の提案オフィスの敷地の POE 検査報告書 b. 現地警察による申請者の素性および経歴の検証に関する素性検証報告書 (CVR)
-------------------	---

(出所) Guidelines for Registration as RAs

③ 海外雇用斡旋企業の登録件数、違法件数

海外雇用斡旋企業 (RAs) の登録事業者、違法事業者は eMigrate システムで公表されており、2023年3月17日現在、1,898社の海外雇用斡旋企業 (RAs) が登録されている。また、不許可状態の海外雇用斡旋企業 (RAs) は589社である。

図表 IV-13 インドの海外雇用斡旋企業の数

インド海外雇用斡旋企業 (RAs) 登録件数と違法 (未登録) 件数	
登録件数	1,898 件
違法事業者 (不許可) 件数	589 件

(出所) eMigrate ウェブサイト、<https://emigrate.gov.in> (2023年3月17日参照)

④ 移住者が支払うサービス料の規定

移住者が支払うサービス料については、RAs ガイドラインにおいて2 万ルピーを上限として、雇用契約の 45 日間の賃金相当を超えてはならないこととされている。

その後、2017 年の MEA 通達によると、2 万ルピーから 3 万ルピーへの引き上げが承認されており、現在は3 万ルピーが上限となっている。

図表 IV-14 移住者が支払うサービス料 (RAs ガイドライン)

RAs のガイドライン	xii.海外雇用斡旋企業に支払われるサービス料 海外雇用斡旋企業が提供したサービスに関して移住者から徴収できる料金は、 <u>2 万ルピーを上限とし、雇用契約に従った 45 日間の賃金に相当する金額を超えてはならないものとする。</u> 海外雇用斡旋企業は、これに関し労働者から徴収した金額の領収書を当該労働者に対し発行するものとする。
-------------	---

(出所) Guidelines for Registration as RAs

図表 IV-15 移住者が支払うサービス料 (2017 年通達)

既存の 2 万ルピーから 3 万ルピーへの引き上げを承認する。

(出所) MEA 通達 NO.Z-11025/279/2009 (2017.12.15)

<https://emigrate.gov.in/ext/static/OfficeMemorandum15Dec17.pdf>

(6) INTERNATIONAL SKILL の取組 (MoU の締結)

MSDE では各国のスキル所管部門との間で MoU を締結し、能力形成、職業教育訓練 (VET)、学校での職業教育、研修生の交換、スキル認証、VET にかかるデータの共有などにかかる VET 政策の開発や改善に関して協働を進めている。以下は、主な MoU 締結相手国とその概要。

① 英国 (MSDE-United Kingdom)

2004 年に UKIER (The UK India Education Research Initiative) が開始され、現在は MSDE と英国政府の間でスキル開発、職業教育訓練分野における 2018 年 4 月に締結された 3 年間の MoU (その後、2024 年 8 月まで更新) として各種活動がなされている。また、インド、英国両国からなる共同運営委員会を設置し政府間活動を主導している。そのほか、インド MSDE と英国との間で健康関連専門職の業務の分解作業 (マッピング作業) を実施している (Health Sector Job Role mapping)。具体的には、病棟での健康準専門職、家庭での介助職、採血職、救急救命職についての作業が始まっている。

② ドイツ (MSDE-Germany)

2014 年 11 月にインド・ドイツ両国で職業教育訓練 (VET) にかかる相互協力の MoU が締結された。その後、いくつかの MoU が締結され、現在は、IGVET-II (Indo-German Programme for Vocational Education and Training) : MSDE と GIZ,BmbHon 間 (2021 年締結、2023 年 8 月

まで) を実施中である。

また、スキルと持続的な成長にかかる共同宣言 (Joint Declaration of Intent on Skills for Sustainable Growth) (MSDE, BMZ, Siemens Ltd India 間) がなされている (2019 年 11 月締結、2023 年 10 月まで)。

③ 日本 (MSDE-Japan)

「インドにおける「日本式ものづくり学校」(Japan-India Institute for Manufacturing (Jim))、及び、「インド国内大学での寄付講座」(Japan Endowed Courses (Jec)) が実施されている。これらは、インドでの製造関係人材の育成にかかる日本・インドの共同施策の一貫であり、MSDE と日本政府 (経済産業省) 間で 2016 年 11 月に MoC が締結された (2026 年 11 月まで)。当該施策では、10 年間で 3 万人の技術者等の育成を目標としている。

そのほか、日本との間には、技能実習制度 (TIPP)、及び、特定技能制度 (SSW) にかかる MoC が締結されている。

このほか、オーストラリア、UAE、フランス、デンマーク、カタールとの間でも各種挙体が締結されている。

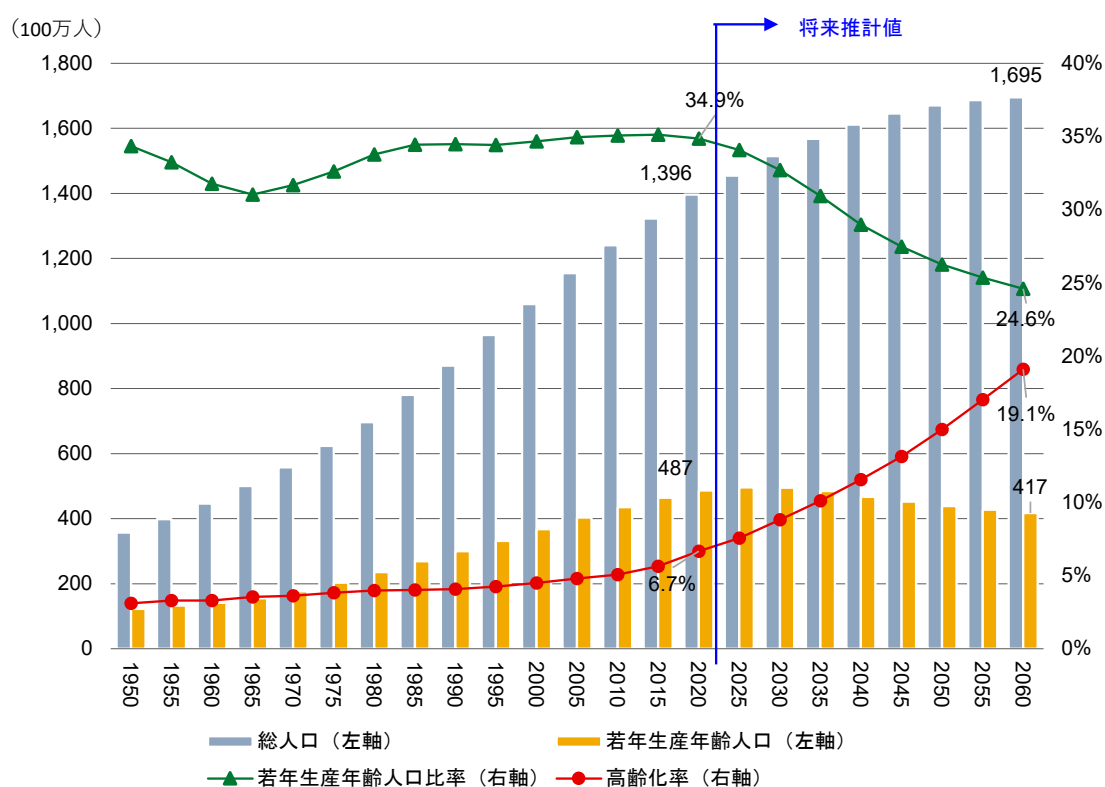
3. 国内労働市場の動向（統計情報の整理）

(1) マクロ社会経済動向

① マクロ社会経済動向人口推移・将来推計人口

インドでは1950年以降、総人口は堅調に増加しており、2020年には14億人近くに達している。総人口は今後も増加することが予想されている。一方で、若年生産年齢（15~34歳）人口については、今後若干は増加するものの、現状からほぼ横ばいで推移することが予測されている。その結果、高齢化率は今後上昇することになる。

図表 IV-16 インドの人口推計、若年生産年齢人口比率および高齢化率



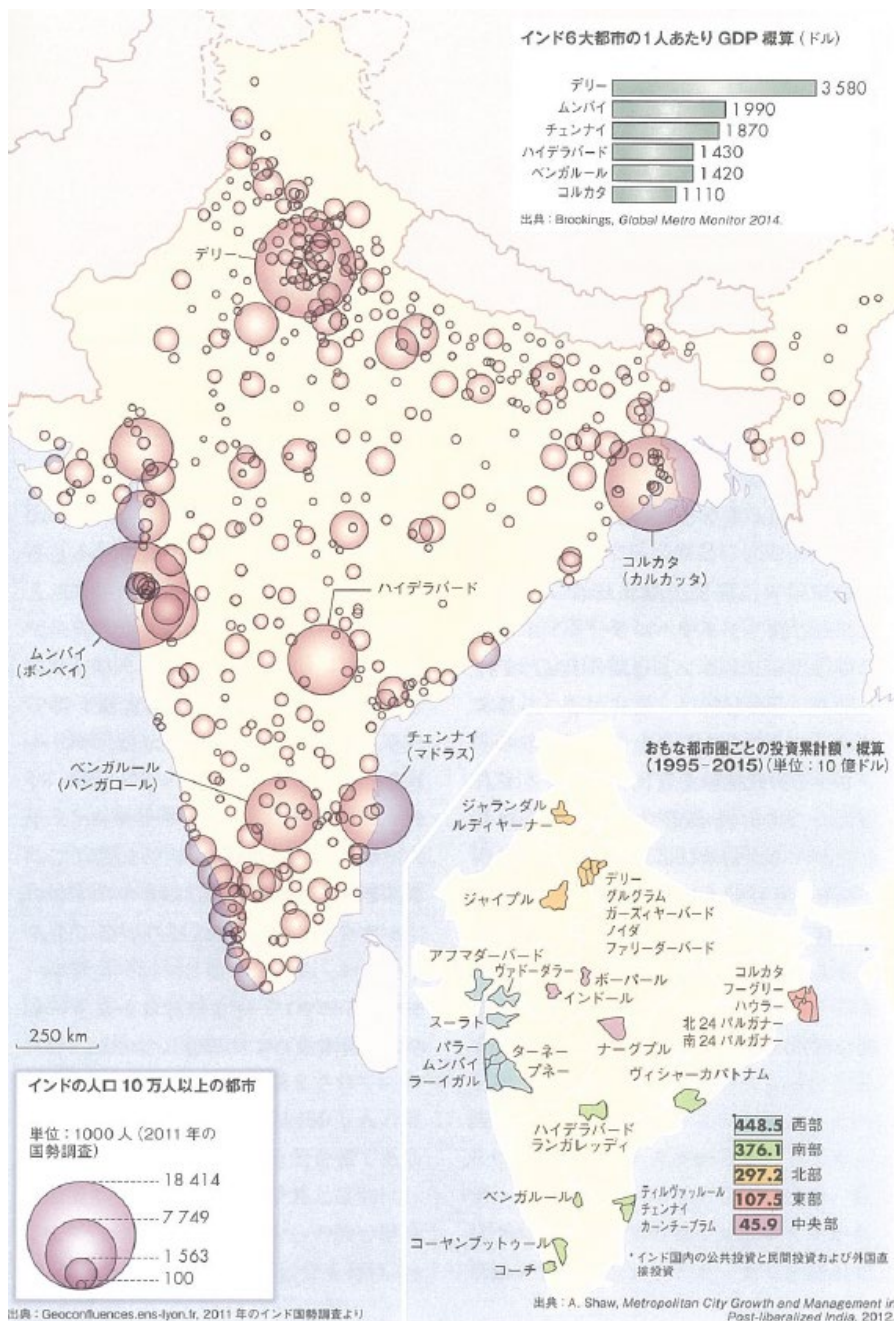
(出所) United Nation, "World Population Prospects 2022"から作成

(備考) 将来値は中位推計である。若年生産年齢人口は15~34歳、高齢化率は65歳以上比率

② 都市別の人口

2011年時点(国勢調査)、インドには7935の都市があるが、そのうち100万人以上の都市が53ある。3大都市(デリー、ムンバイ、コルカタ)は人口1,000万人をはるかに超える。

図表 IV-17 インドの大都市 (2011年)

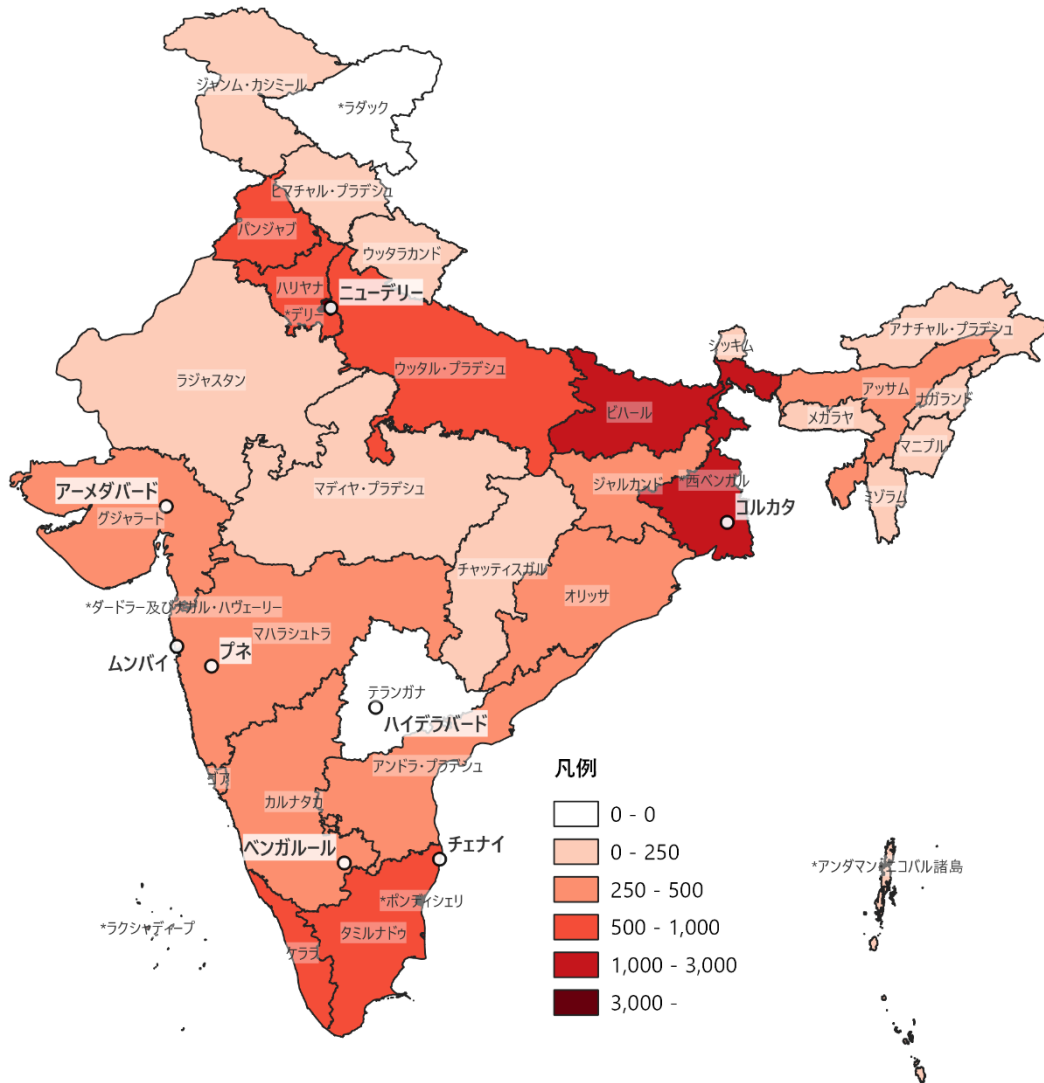


(出所) イザベル・サン＝メザール「地図で見るインドハンドブック」

③ 州別の人口密度

州別の人口密度をみると、パンジャブ州から、ハリヤナ州、ウッタラ・プラデシュ州、ビハール州、西ベンガル州に至る北部、東部の州で高い。また、ケララ州、タミルナード州といった南部でも人口密度が高い。

図表 IV-18 人口密度 2011 年

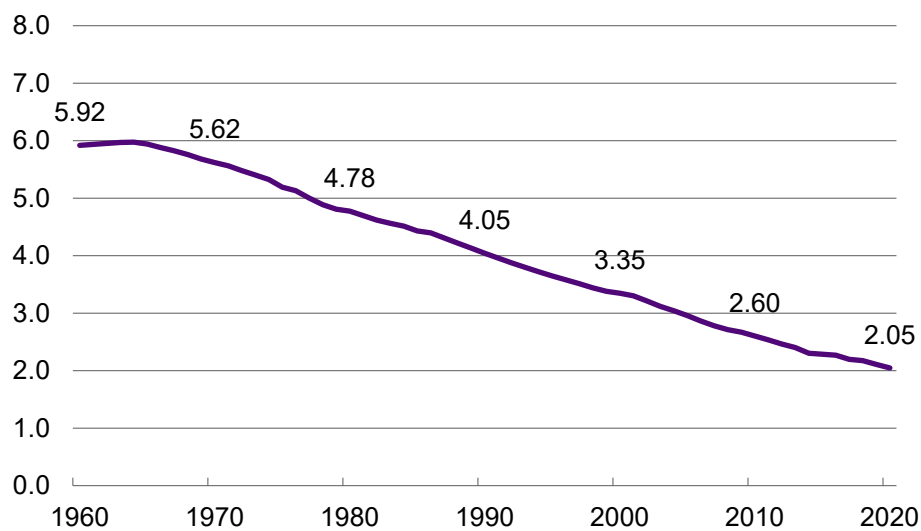


(出所) Reserve Bank of India HANDBOOK OF STATISTICS ON INDIAN STATES
 TABLE 8: STATE-WISE DENSITY OF POPULATION 2011 から作成
 単位：人/km²

④ 出生率

インドの合計特殊出生率は、1960年には5.91であったが、次第に低下し、2020年には2.05となっている。こうした出生率の低下が、若年生産年齢人口の頭打ちと高齢化率の上昇に影響している。

図表 IV-19 インドの合計特殊出生率



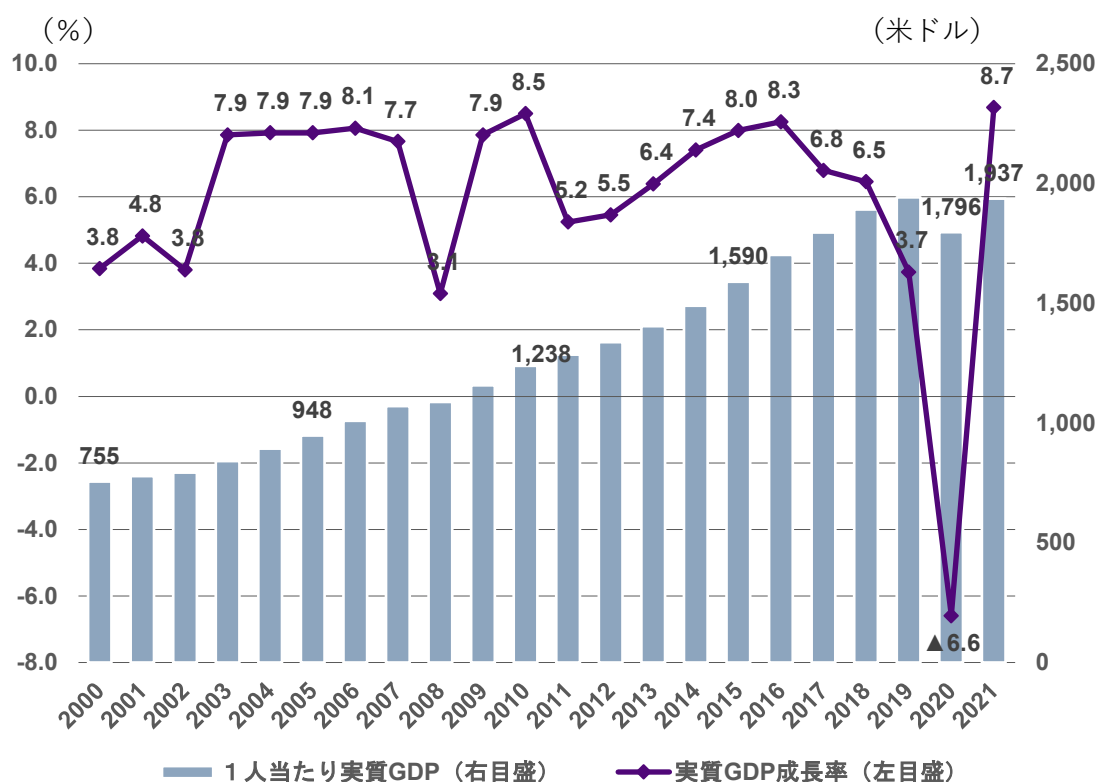
(出所) The World Bank, "World Development Indicators", Fertility rate, total (births per woman)
(2022/12/22last updated) から作成

⑤ 実質経済（実質 GDP）成長率、一人当たりの実質 GDP

インドの実質 GDP 成長率は、リーマンショック時にやや低下したものの、その後急速に回復し、2018 年まで概ね年率 6~8%で推移している。その後、2020 年は▲6.6%と大きく低下したが、2021 年には 8.7%と高い成長率となっている。

インドの 1 人当たり実質 GDP は、2000 年以降 2019 年までは堅調に増加傾向にあり、2020 年はマイナス成長となったが、2021 年には 1,937 米ドルと、2019 年の水準にほぼ戻っている。

図表 IV-20 インドの実質経済（実質 GDP）成長率、一人当たり実質 GDP の推移



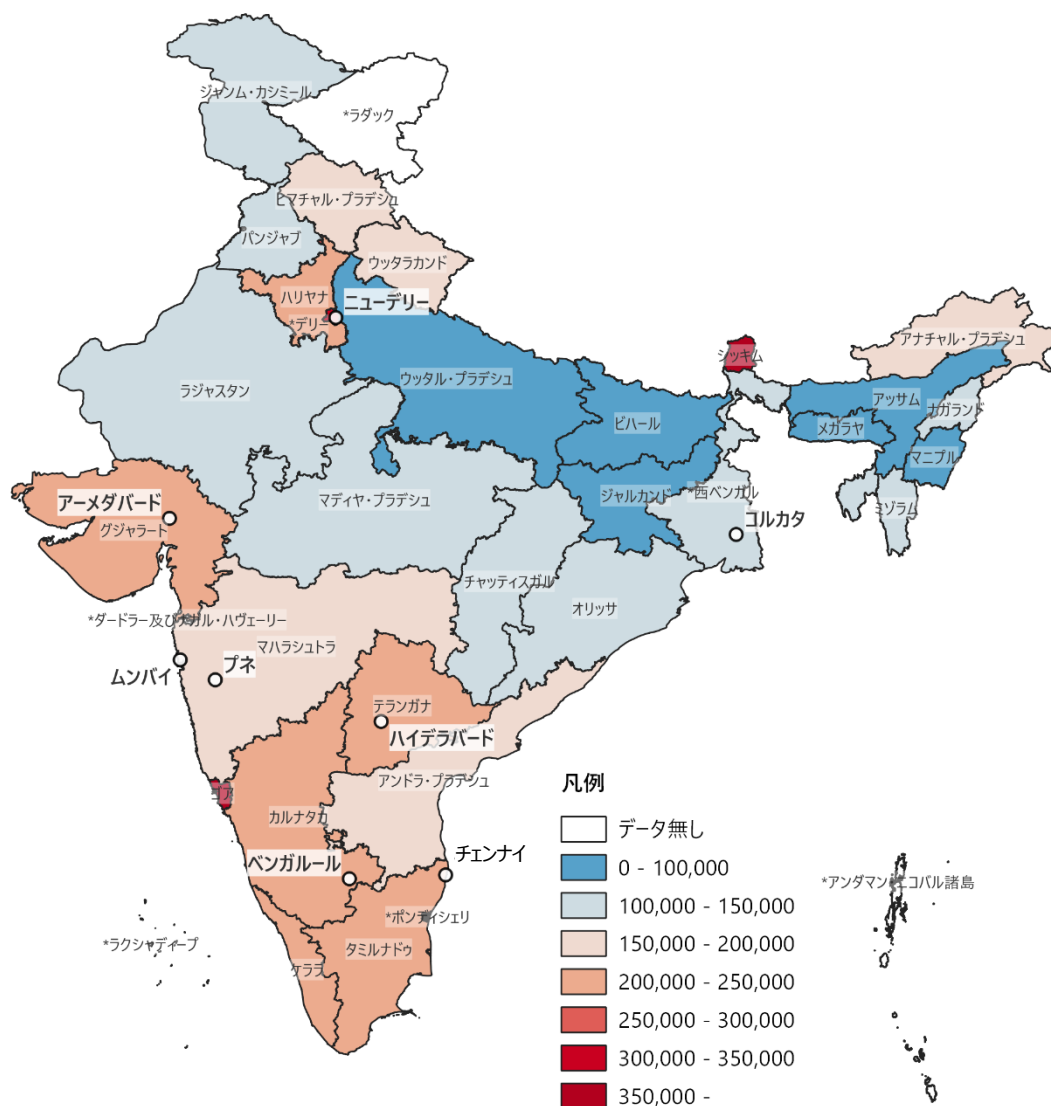
(出所) The World Bank, "World Development Indicators"から作成

(注) 実質 GDP は 2015 年米ドル価格

⑥ 州別の1人あたり純国内生産

インドの一人あたり純国内生産を州別にみるとカルナータカ州、ケララ州、タミルナード州、グジャラート州などの南部、西部に高い州が多く、反対に、ウッタラ・プラデシュ州、ビハール州、アッサム州、メガラヤ州など北部、東部、北東部の州が低い傾向がみられる。

図表 IV-21 インドの州別の1人あたり純国内生産
(Per Capita Net State Domestic Product) 2020 年

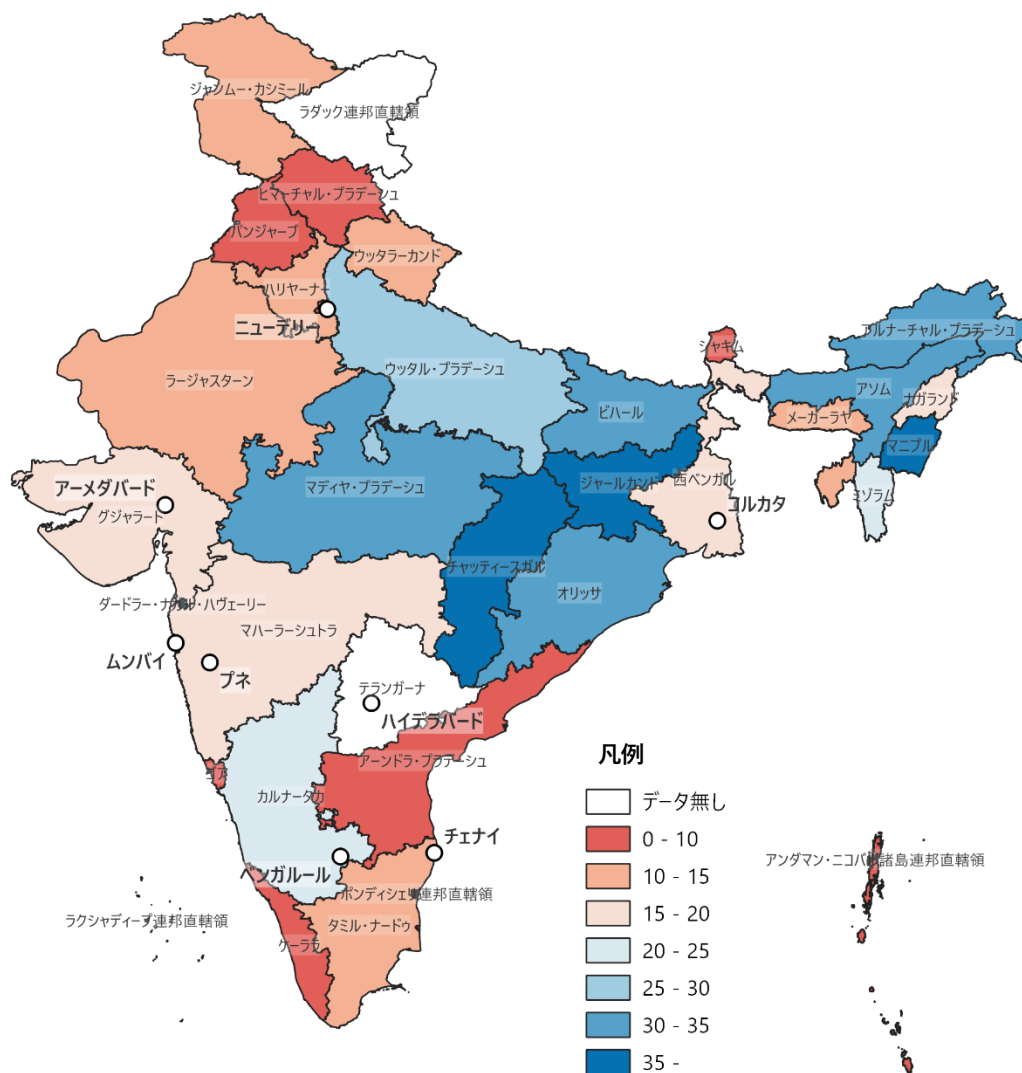


(出所) Reserve Bank of India HANDBOOK OF STATISTICS ON INDIAN STATES
TABLE 22: PER CAPITA NET STATE DOMESTIC PRODUCT (Current Prices)2020-21 より作成
単位：₹ ルピー

⑦ 州別の貧困率

貧困率を州別にみると、東部、北東部の州に、貧困率が高い傾向が見られる。

図表 IV-22 インドの州別の貧困率 2011 年



(出所) Reserve Bank of India HANDBOOK OF STATISTICS ON INDIAN STATES

TABLE 17: STATE-WISE POVERTY RATE より作成

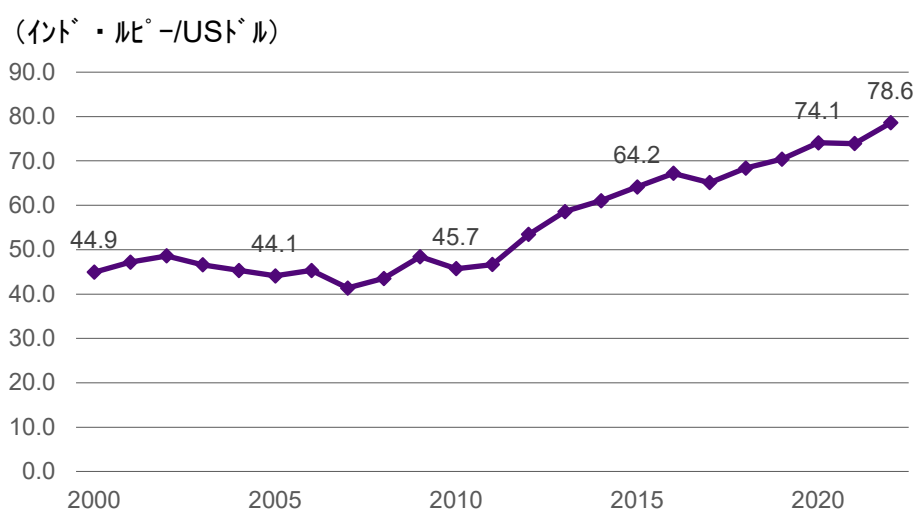
単位：%

(備考) 貧困線以下の人口比率

⑧ 為替レート

インドの為替レートは、2000年以降、2010年頃まではほぼ横ばいであったが、足元では近は米ドル高（インド・ルピー安）基調が続いている。

図表 IV-23 インドの為替レート



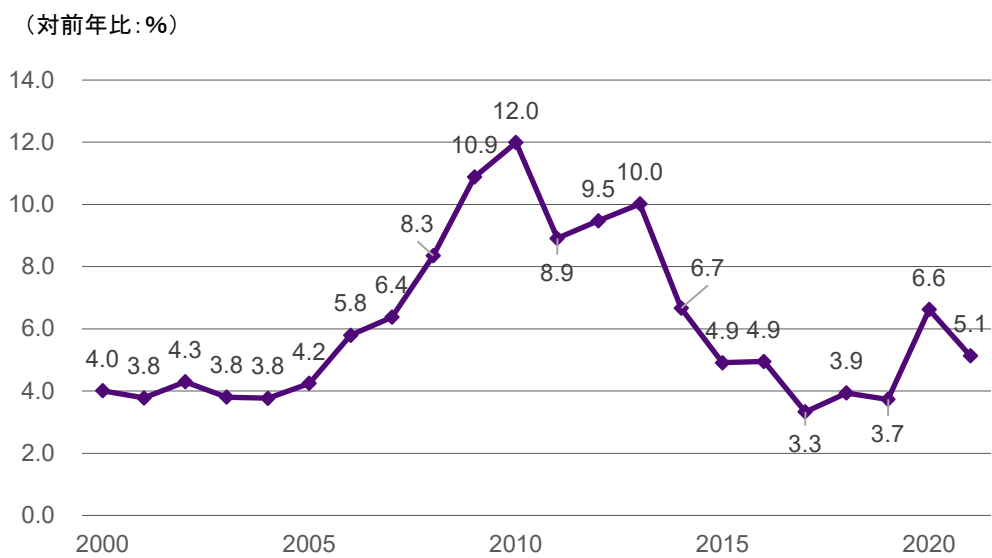
(出所) International Monetary Fund, "International Financial Statistics"から作成

(注) 期中平均値

⑨ 消費者物価

インドの消費者物価は2000年以降、約4%～12%までの範囲で変動している。2010年頃からは物価上昇率のペースは緩やかになってきたものの、2019年以降、再度、上昇率が大きくなる傾向が見られる。

図表 IV-24 インドの消費者物価上昇率



(出所) IMF, "World Economic Outlook Database"から作成

⑩ 産業別国 GDP と構成比（名目）

インドの産業別 GDP 構成比をみると、農林漁業が 18.6%、製造業が 15.5%となっており、これらを合わせると 30%を超える。一方で、卸売・小売から公的部門までの第三次産業が 60%程度と、高い割合となっている。

図表 IV-25 インドの産業別国 GDP と構成比（名目）

(10 億ルピー)

	2000		2010		2021	
合計	19,625.0	100.0%	70,836.7	100.0%	213,494.0	100.0%
農林漁業	4,624.1	23.6%	12,998.8	18.4%	39,800.7	18.6%
鉱業	505.8	2.6%	2,513.0	3.5%	5,130.8	2.4%
製造業	3,408.2	17.4%	13,001.5	18.4%	33,073.1	15.5%
電気・ガス・熱供給	595.2	3.0%	1,615.0	2.3%	5,866.8	2.7%
建設	1,338.3	6.8%	6,327.5	8.9%	17,191.0	8.1%
卸売・小売、住居・食品サービス、運輸・倉庫、情報・通信	3,214.8	16.4%	11,917.6	16.8%	35,289.0	16.5%
金融・保険、不動産、専門サービス	3,428.0	17.5%	13,437.9	19.0%	45,433.0	21.3%
公的部門・教育・医療・社会活動	1,308.0	6.7%	4,357.6	6.2%	31,709.7*	14.9%
その他	1,202.6	6.1%	4,667.8	6.6%		

(出所) ADB, "Key Indicators for Asia and the Pacific 2020"から作成

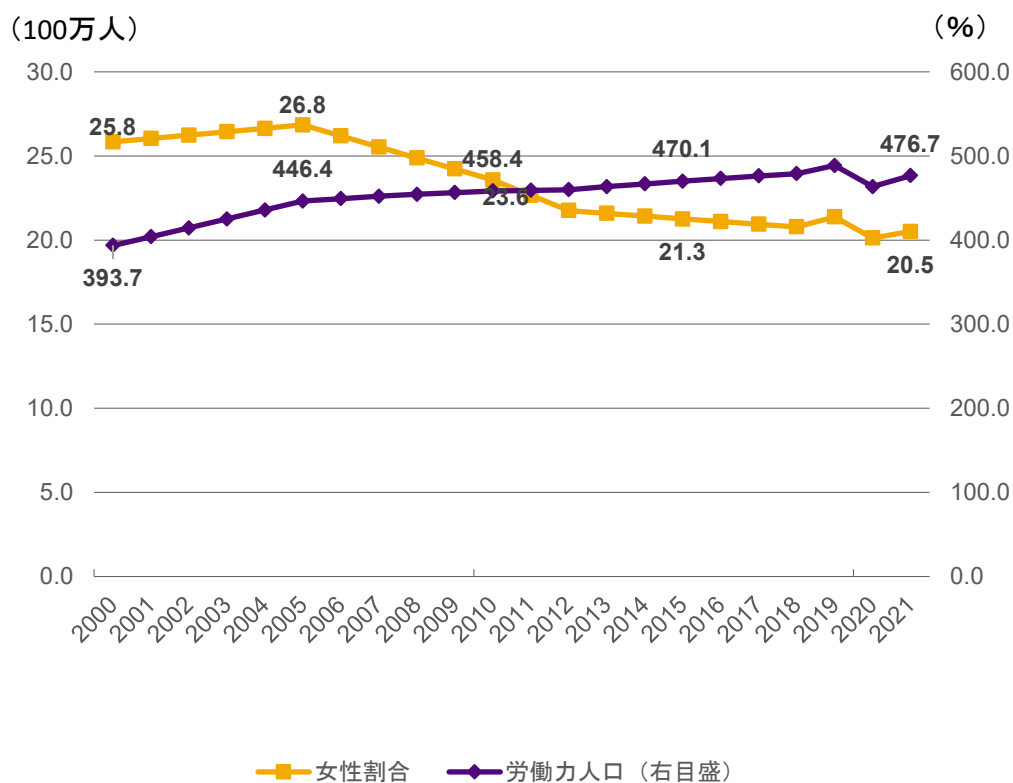
(注) 2021 年の「*」は、速報値、推計値、等

(3) インドの労働市場

① 労働力人口

インドの労働力人口は2000年の4.0億人から2021年には4.8億人に増加している。その中で、女性割合は2005年以降、低下傾向にあり、2021年には20.5%となっている。

図表 IV-26 インドの労働力人口と女性比率の推移



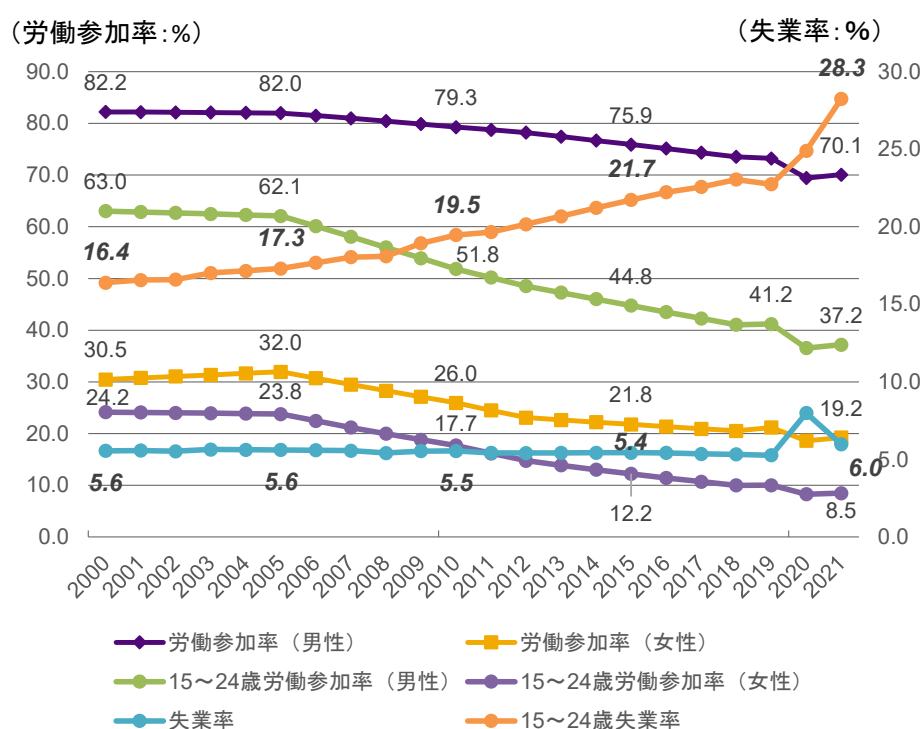
(出所) The World Bank, “World Development Indicators”から作成

② 労働参加率、失業率

インドの2021年の労働参加率は、男性で70.1%、女性で19.2%となっており、女性でかなり低い。また、2000年以降、男女とも低下傾向にある。若年（15～24歳）の労働参加率は男性で37.2%と低いところ、2005年以降、低下傾向が更に顕著になっている。女性は2021年には8.5%と男性に比べて低く、また男性と同様に2005年以降低下傾向が見られる。

失業率は、2021年には6.0%を示しており、長期的には大きな変動はない。そうした中、若年層（15～24歳）の失業率は2021年には28.3%と非常に高い。若年層の失業率は長期的に上昇傾向が見られるが、特に2020年以降急激に上昇しており、若年層の雇用状況が厳しいことがうかがわれる。

図表 IV-27 インドの労働参加率、失業率の推移

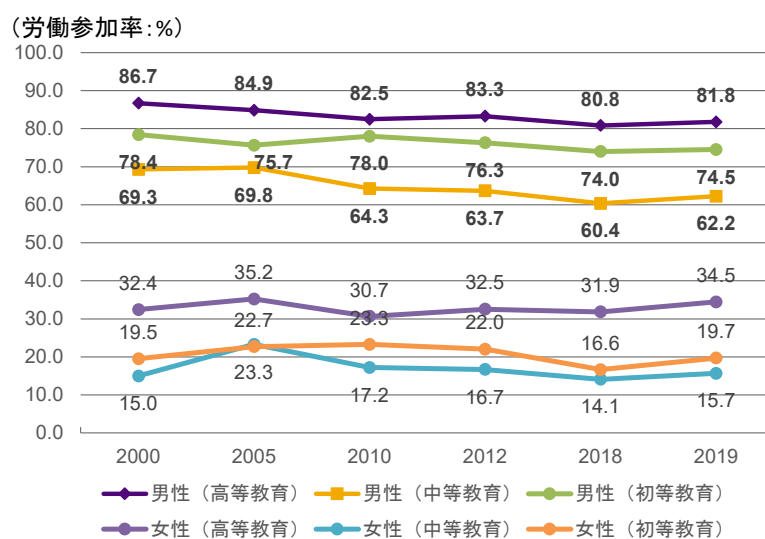


(出所) The World Bank, “World Development Indicators”から作成

学歴別の労働参加率をみると、男女ともに高等教育者で最も高いが、次いで初等教育者が高く、中等教育者が最も低い。また、学歴での労働参加率の違いよりも、男女で差の方が大きい。また、こうした傾向は時系列で見ると、どの学歴でも大きな変化はみられない。

学歴別の失業率をみると、2010年までは、女性の高等教育者、中等教育者で男性や他の学歴よりも顕著に高かったが、最近では女性の高等教育者のみの失業率が高止まりしていることが分かる。また、男性の高等教育者の失業率が上昇傾向にあるように見える。全体に高等教育者での失業率が高い傾向が顕著になってきている。

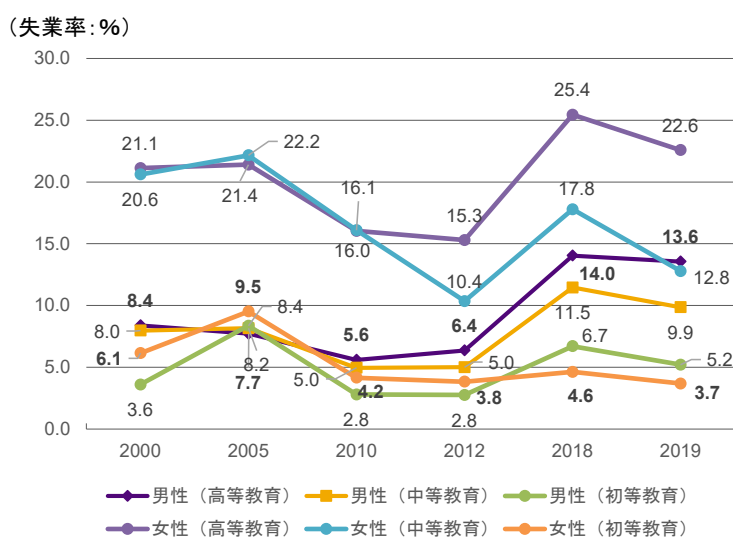
図表 IV-28 インドの学歴別の労働参加率の推移



(出所) The World Bank, “World Development Indicators”から作成

(注) 高等教育はISCED（国際標準教育分類）の短期大学卒・大学卒以上を指す。中等教育はISCEDの後期中等教育卒、高等教育に含まれない中等教育後の教育卒を指す。初等教育はISCEDの初等教育、前期中等教育を指す。

図表 IV-29 インドの学歴別の失業率の推移



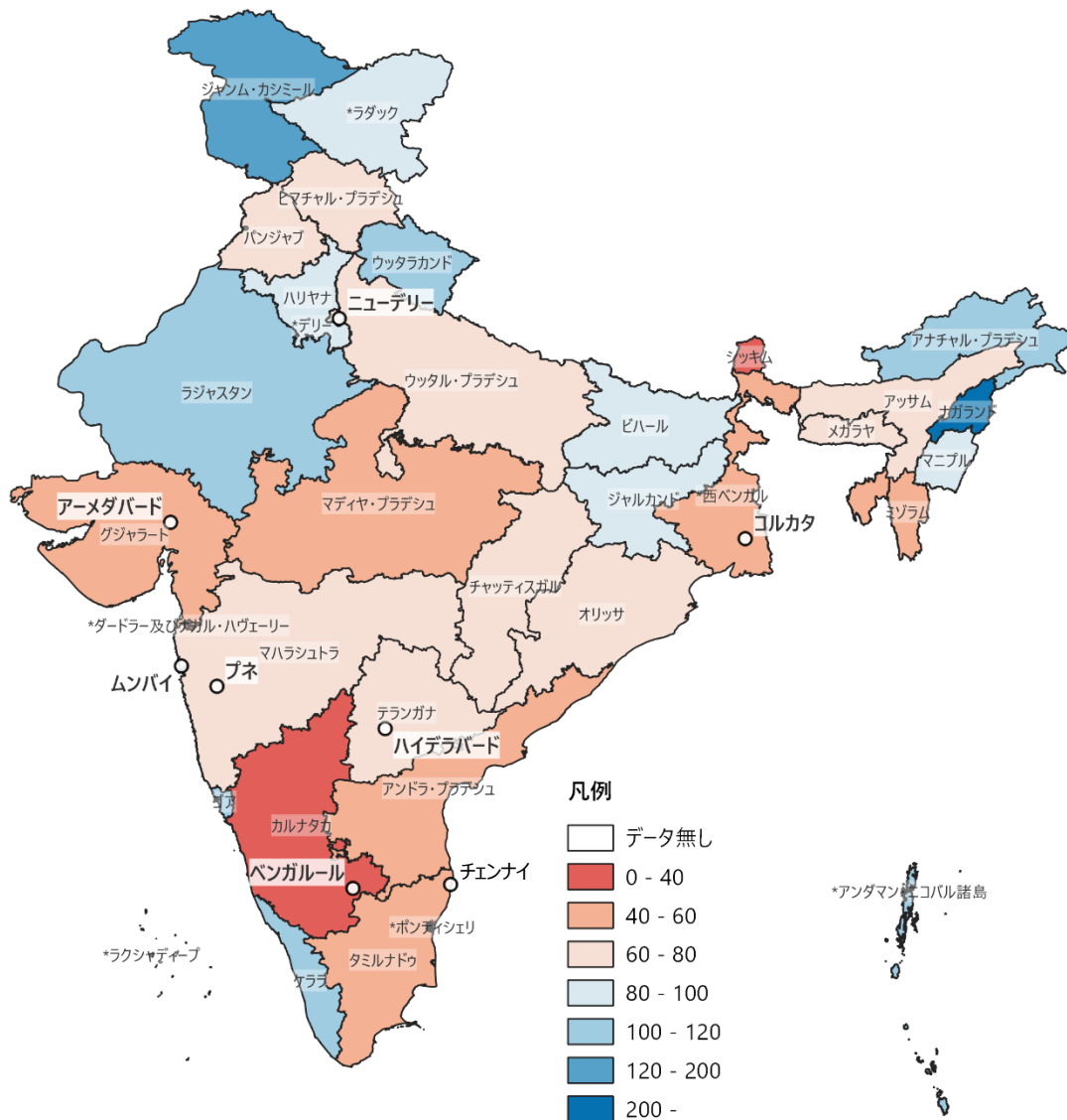
(出所) The World Bank, “World Development Indicators”から作成

(注) 高等教育はISCED（国際標準教育分類）の短期大学卒・大学卒以上を指す。中等教育はISCEDの後期中等教育卒、高等教育に含まれない中等教育後の教育卒を指す。初等教育はISCEDの初等教育、前期中等教育を指す。

③ 州別の失業率

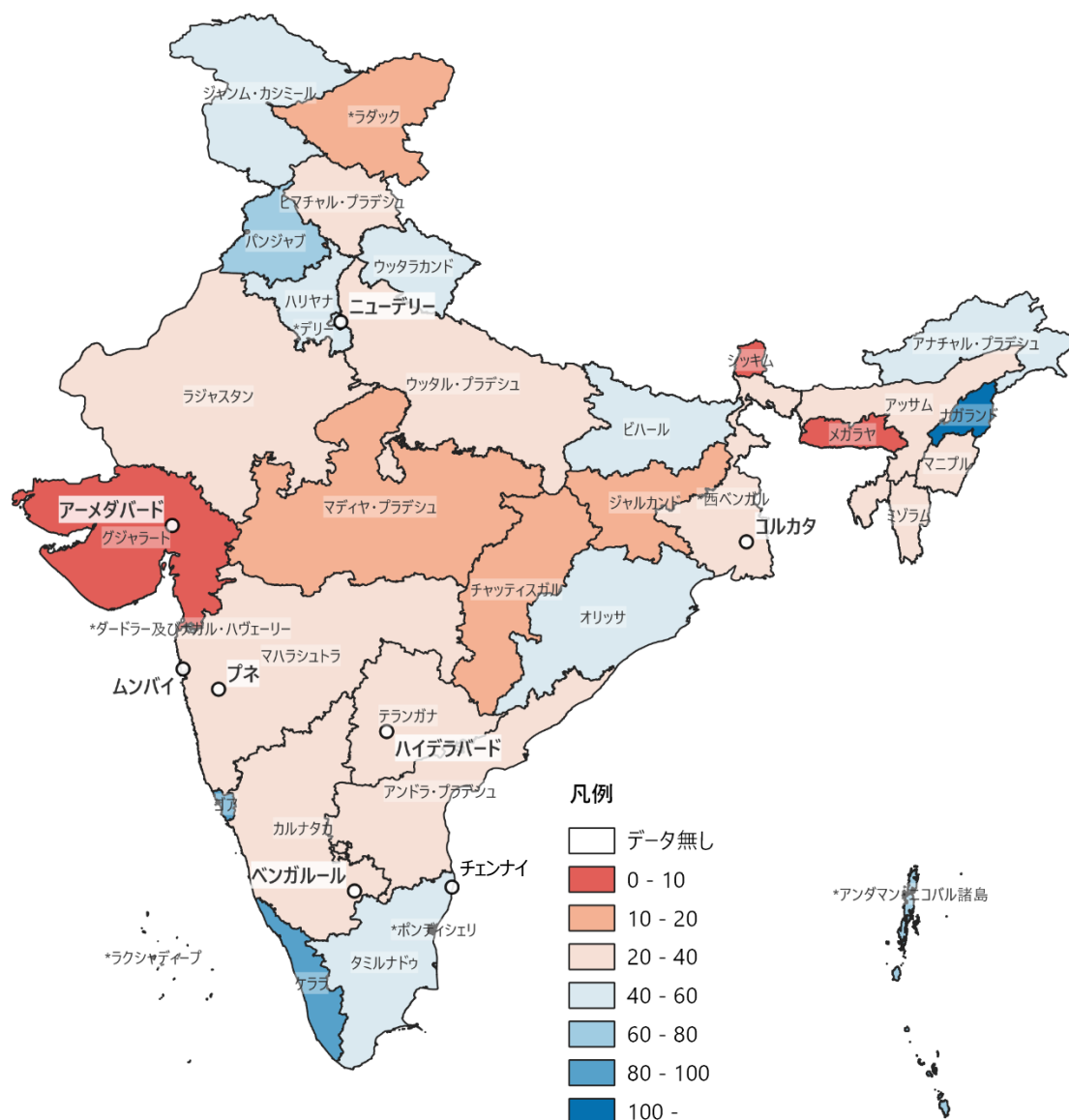
州（都市別）別の失業率をみると、北東部のナガランド州、アルナチャル・プラデシュ州、北部のウッタラ・カンド州、ラジャスタン州、南部のケララ州で高くなっている。

図表 IV-30 インドの失業率 (Per Thousands) 2020 年<都市部>



(出所) Reserve Bank of India HANDBOOK OF STATISTICS ON INDIAN STATES
 TABLE 15-16: STATE-WISE UNEMPLOYMENT RATE 2020-21 から作成
 単位 : Per Thousands

図表 IV-31 インドの失業率 (Per Thousands) 2020 年<農村部>

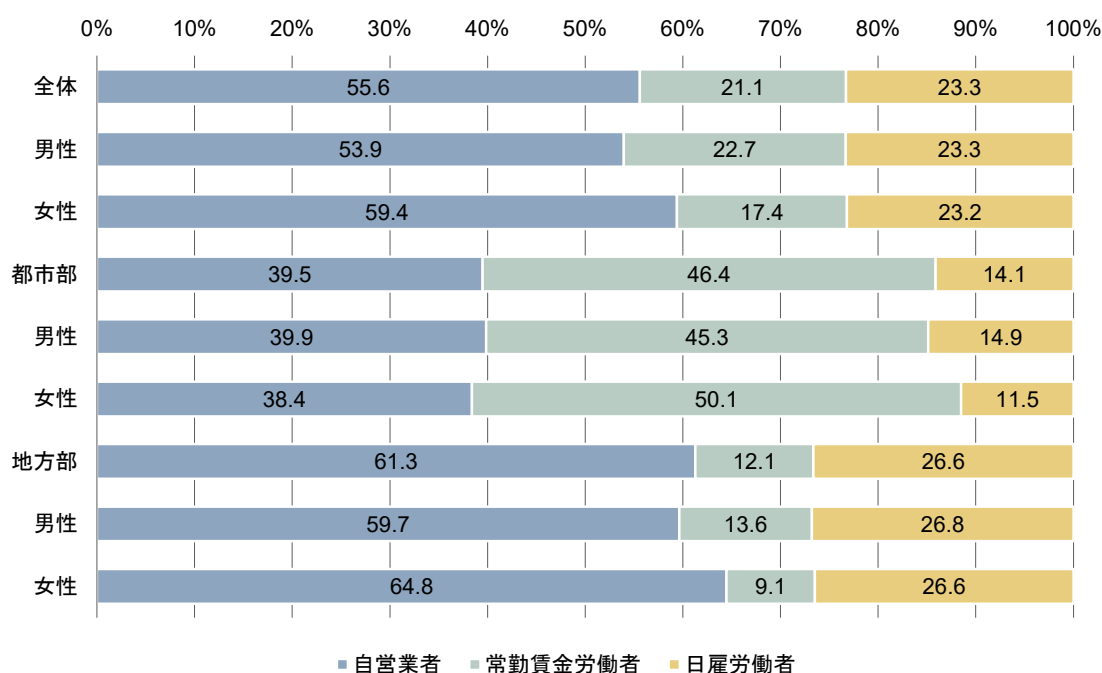


(出所) Reserve Bank of India HANDBOOK OF STATISTICS ON INDIAN STATES
 TABLE 15-16: STATE-WISE UNEMPLOYMENT RATE 2020-21 から作成
 単位 : Per Thousands

④ 就業者の特徴

インドの就業構造をみると、都市部では常勤賃金労働者の割合が、男性では 45.3%、女性では 50.1%と高い割合を占めている。一方で、地方部では自営業者が男性で 59.7%、女性で 64.8%と高く、次いで、日雇い労働者が男女とも 26.8%を占めており、常勤賃金労働者は男性で 13.6%、女性で 9.1%にすぎない。このように、都市部と地方部での就業構造の違いが顕著である。一方で、男女の違いは、都市部、地方部ともわずかである。

図表 IV-32 インドの就業構造 (2020-21 年)

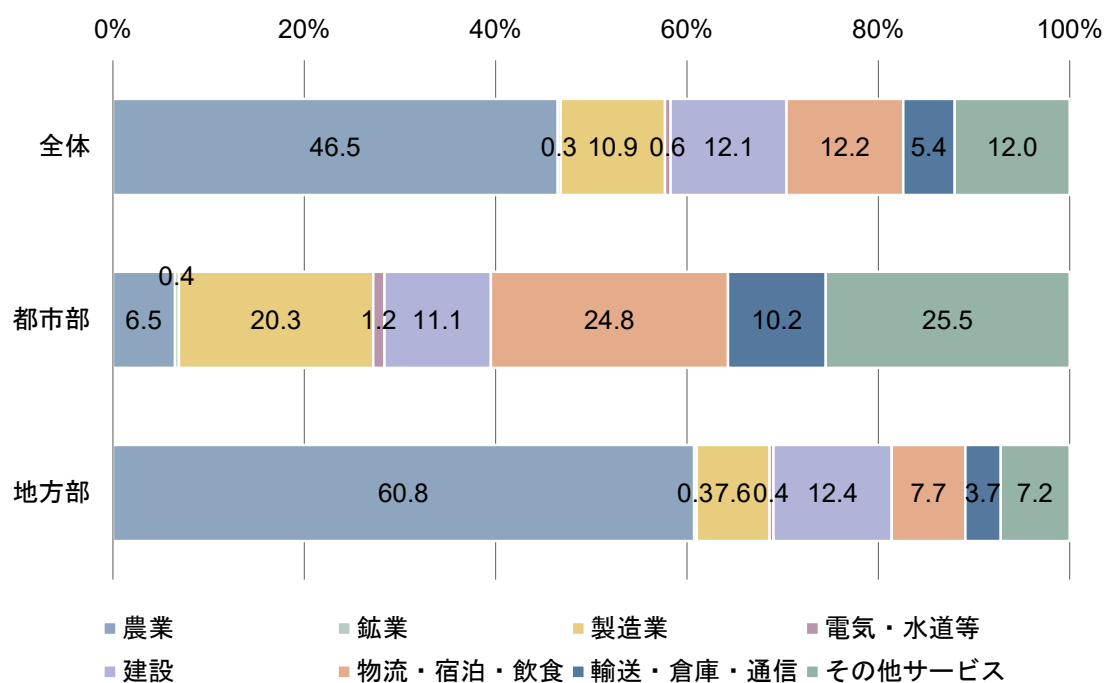


(出所) Government of India, Ministry of Statistics and Programme Implementation, National Statistics Office, "Periodic Labor Force Survey(PLFS) July2020-June2021, Annual Report"から作成

(注) 四捨五入の関係で、合計が 100.0%にならないことがある。

就業者の産業構成をみると、都市部では、「物流・宿泊・飲食」(24.8%)、「その他サービス」(25.5%)、「製造業」(20.3%)の順に割合が高く、第三次産業を中心として第二次産業が支える産業構造になっている。一方で、地方部では「農業」が60.8%を占めており第一次産業中心であることが顕著である。都市部と地方部での産業構造には大きな違いがある。

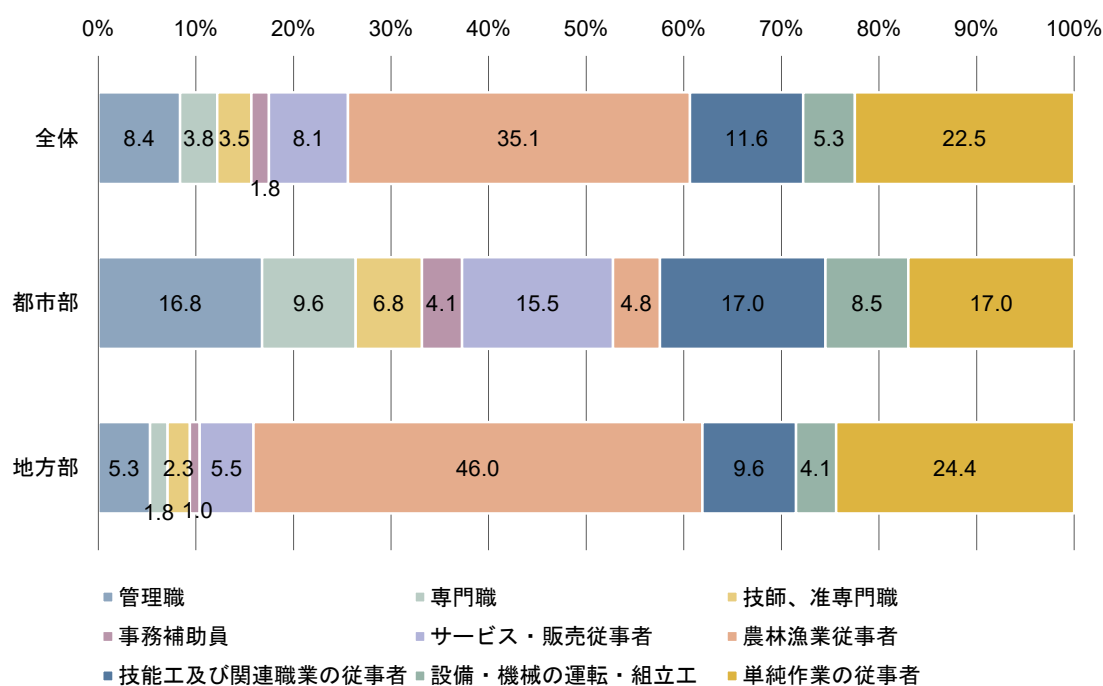
図表 IV-33 インドの就業者の産業構成 (2020-21年)



(出所) Government of India, "Ministry of Statistics and Programme Implementation, National Statistics Office, "Periodic Labor Force Survey (PLFS) July 2020-June 2021, Annual Report" から作成

就業者の職業構成をみると、都市部では、「単純作業の従事者」（17.0%）、「技能工及び関連職業の従事者」（17.0%）、「管理職」（16.8%）、「サービス・販売従事者」（15.5%）の順に割合が高く、第三次産業、および第二次産業関連の職種が多いことが分かる。一方で、地方部では「農林漁業従事者」が46.0、「単純作業の従事者」が24.4%と高い割合を占めており、都市部と地方部での職業構成に大きな違いがある。

図表 IV-34 インドの就業者の職業構成（2020-21年）



(出所) Government of India, “Ministry of Statistics and Programme Implementation, National Statistics Office, “Periodic Labor Force Survey (PLFS) July 2020-June 2021, Annual Report” から作成

インドの2020-21年の常勤労働者の月額賃金は237米ドルであり、日雇労働者の日額賃金は4.3米ドルである。仮に日額賃金を30倍すると109米ドルとり、常勤労働者の月額賃金よりかなり少ないことが分かる。都市部と地方部では常勤労働者の月額賃金、日雇労働者の日額賃金にそれぞれ1.4倍、1.3倍の違いがあるが、地方部では日雇労働者の割合が高いことから、地方部と都市部と地方部での賃金の差はより大きいと考えられる。

図表 IV-35 インドの常勤雇用者、日雇労働者の賃金水準（2020-21年）

(ルピー)

	全体	都市部	地方部
常勤雇用者（月額）			
2020年7～9月	17,234	20,030	13,120
2020年10～12月	17,950	20,285	14,707
2021年1～3月	17,594	19,870	14,496
2021年4～6月	17,509	20,062	14,266
平均	17,572	20,062	14,147
US\$	237	271	191
日雇労働者（日額）			
2020年7～9月	314	385	302
2020年10～12月	311	391	297
2021年1～3月	322	394	310
2021年4～6月	327	394	317
平均	319	391	307
US\$	4.3	5.3	4.1

(出所) Government of India, Ministry of Statistics and Programme Implementation, National Statistics Office, "Periodic Labor Force Survey (PLFS) July 2020-June 2021, Annual Report" から作成

(注) 為替レートは、IMF「International Financial Statistics」より、2020年、2021年（期中平均値）の平均値（1米ドル74.01ルピー）とした。

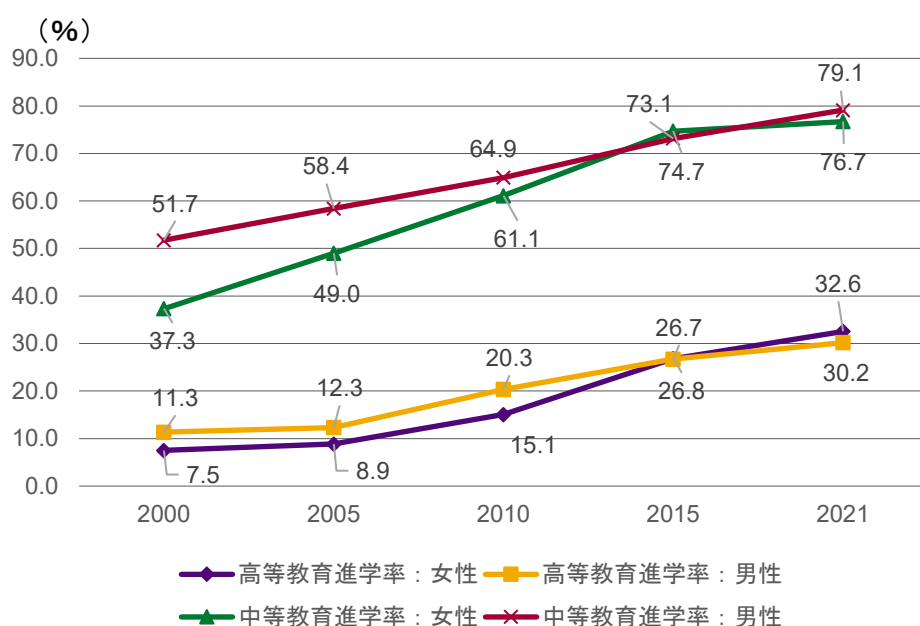
(4) インドの教育

① 進学率

インドの進学率をみると、2021年には、中等教育進学率は、男性が79.1%、女性が76.7%、高等教育進学率は、男性が30.2%、女性が32.6%となっており、中等教育進学率、高等教育進学率ともに男女差はほとんど見られない。

時系列の推移からは、中等教育進学率、高等教育進学率のいずれも一貫して上昇傾向を示しているが、高等教育進学率では女性の上昇傾向が顕著である。

図表 IV-36 インドの進学率の推移



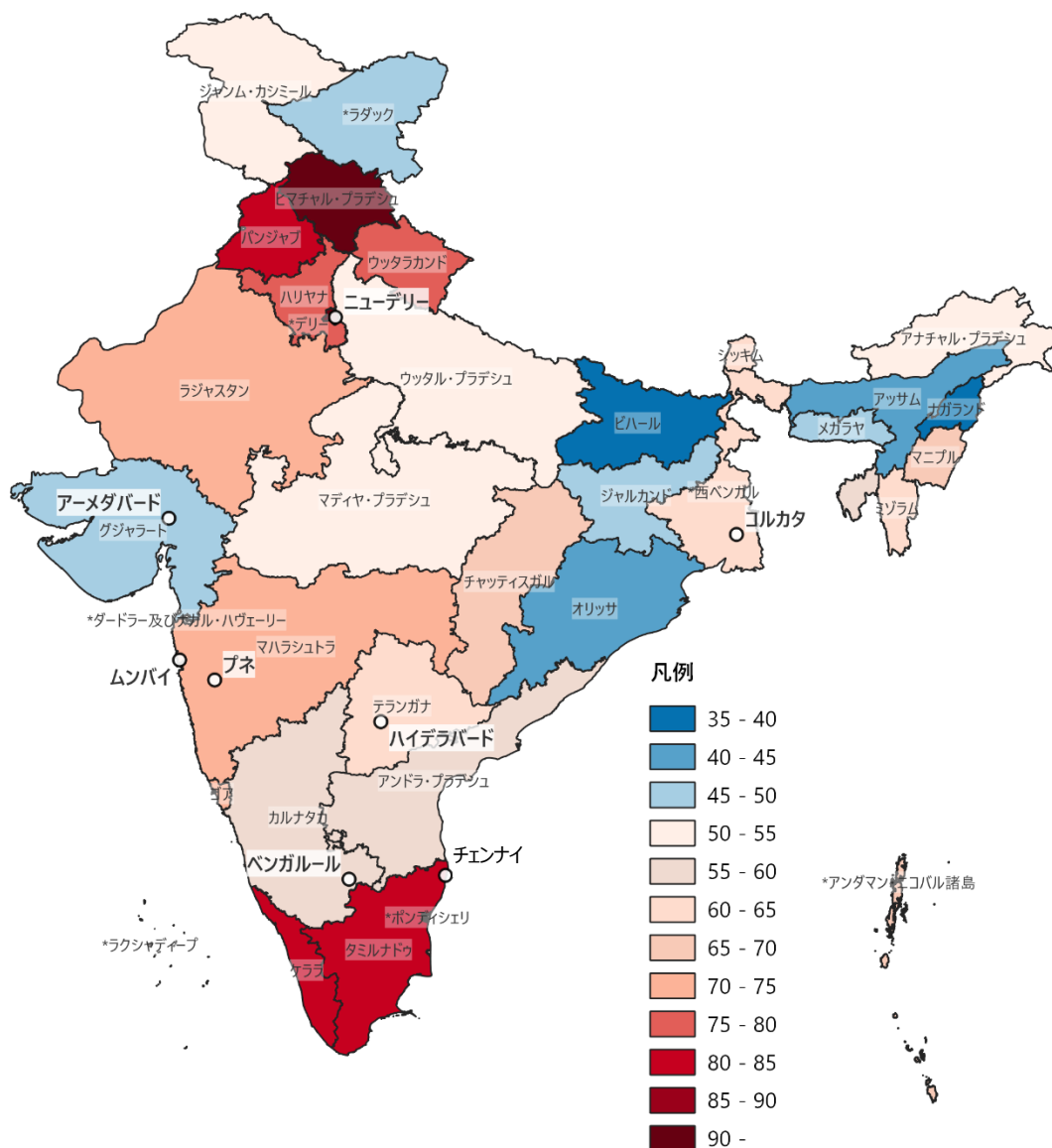
(出所) The World Bank, "World Development Indicators"から作成

(注) 中等教育、高等教育は、それぞれ、ISCED (国際標準教育分類) の secondary、tertiary に準じる。

② 州別の就学率（後期中等教育）

後期中等教育（11～12年）の就学率を州別にみると、ヒマチャル・プラデシュ州、パンジャブ・チャンディガン州、ウッタラカンド州、ハリヤナ州などの北部、ケララ州、タミルナード州など南部地域で高くなっている。反対に、ビハール州、ナガランド州、アッサム州、オディシヤ州などの北部、北東部州で低い傾向となっている。

図表 IV-37 インドの州別就学率（Higher Secondary(11-12年）2021年



(出所) Reserve Bank of India HANDBOOK OF STATISTICS ON INDIAN STATES
 TABLE 7: STATE-WISE GROSS ENROLMENT RATIO 2021-22 より作成
 Source: Report on Unified District Information System for Education Plus (UDISE+) 2021-22, Ministry of Education, Government of India (UDISE+ is an updated and improved version of UDISE).
 単位 : %

③ 労働力の中での職業教育の状況

労働力の中で、職業教育を受けた人数の割合は17.1%となっている。また、そのほとんどが非正規の職業教育となっている。

図表 IV-38 労働力の中での職業教育を受けた人数・割合（2011-12年）

	人数（100万人）	割合（%）
現在、正規の職業教育を受けている	3.5	0.8
正規の職業教育を受けた	12.7	2.9
非正規の職業教育を受けた	59.6	13.5
（非正規）親戚から学んだ	20.7	4.7
（非正規）自分で学習した	10.8	2.4
（非正規）仕事で学んだ	25.9	5.9
（非正規）その他	2.2	0.5
その他	366.9	82.8
無回答	0.4	0.1
労働力合計（15～59歳）	443.0	
職業教育を受けた労働力合計	135.4	
職業教育を受けた労働力の割合		17.1

（出所）GIZ,ILO(2015)From India to the Gulf region:Exploring links between labour markets,skills and the migration cycle

（原資料）2011-12年NSSO Employment-Unemployment Survey data

（注）職業教育は正規、非正規の両方を含む何らかの技能教育（詳細の定義は不明）を指す。

なお、インドにおける一般的な学歴（General education level）と技能学歴（Levels of technical education）をみると、概ね相関関係があることが分かる。

図表 IV-39 （参考）一般的な学歴と技能学歴の関係

General education level	Levels of technical education			
	No certified technical and no vocational	No technical but certified vocational training	Diploma or certificate	Degree
Primary school or below*				
Middle school				
Secondary school				
Higher secondary school				
University graduate				
Post-graduate or above				

Note: * including illiterate; ■ not applicable; ■ no certified skill; ■ low skill; ■ medium skill ■ high skill.

（出所）GIZ,ILO(2015)From India to the Gulf region:Exploring links between labour markets,skills and the migration cycle

4. 労働力・留学生の送出し状況

(1) 海外への送出し状況

① 移民ストック

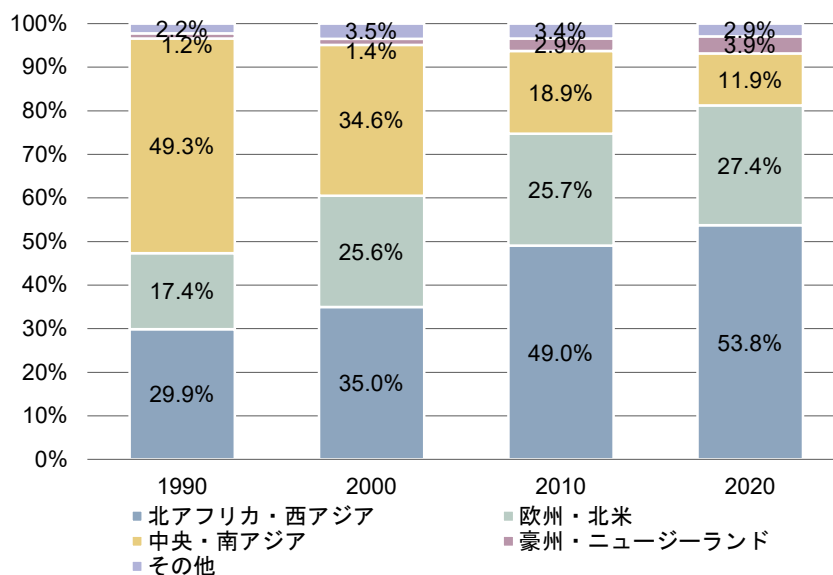
インドからの海外移民ストックは、2020年時点で1,787万人ときわめて多い。1990年には662万人、2000年には793万人、2010年には1,322万人と急激に増加していることが分かる。相手国としては、現状ではアラブ首長国連邦が最も多く、次いで、アメリカ合衆国、サウジアラビア、パキスタンの順になっている。パキスタンは減少傾向にあるが、湾岸諸国とアメリカ合衆国は増加が顕著である。これを地域別にみると、中央・南アジアの構成比が顕著に減少し、北アフリカ・西アジアの増加が顕著である。

図表 IV-40 インドからの海外移民ストック（全体と上位10か国）

	1990		2000		2010		2020	
	各国合計	6,619,431	各国合計	7,928,051	各国合計	13,221,963	各国合計	17,869,492
1	パキスタン	2,818,248	パキスタン	2,101,039	アラブ首長国連邦	2,913,858	アラブ首長国連邦	3,471,300
2	サウジアラビア	906,468	アメリカ合衆国	1,048,517	パキスタン	1,943,345	アメリカ合衆国	2,723,764
3	アラブ首長国連邦	458,294	サウジアラビア	978,992	アメリカ合衆国	1,784,284	サウジアラビア	2,502,337
4	アメリカ合衆国	450,406	アラブ首長国連邦	915,878	サウジアラビア	1,579,235	パキスタン	1,597,134
5	イギリス	399,526	ネパール	543,594	イギリス	684,136	オマーン	1,375,667
6	クウェート	375,183	イギリス	452,144	クウェート	675,347	クウェート	1,152,175
7	ネパール	369,370	クウェート	418,664	カタール	540,914	イギリス	835,359
8	カナダ	166,640	オマーン	333,881	カナダ	517,890	カナダ	720,083
9	オマーン	152,554	カナダ	319,138	オマーン	473,206	カタール	702,013
10	オーストラリア	69,928	オーストラリア	90,680	ネパール	461,186	オーストラリア	579,264

(出所) United Nations, "International Migrant Stock 2020"から作成

図表 IV-41 インドからの海外移民ストック（地域別）

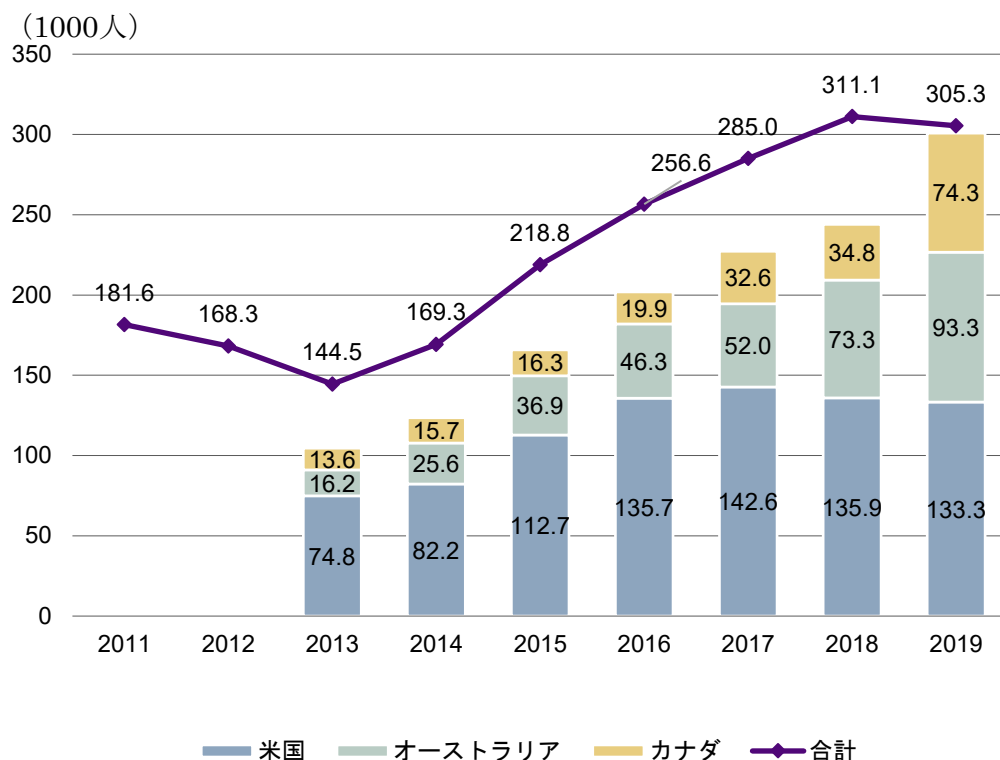


(出所) United Nations, "International Migrant Stock 2020"から作成

② 留学生ストック

留学生の数は、2019年には30.5万人となっており、2013年以降、顕著に増加している。留学先は米国、オーストラリア、カナダが多いが、最近では、オーストラリア、カナダの増加が顕著で、反対に米国はやや減少傾向にある。

図表 IV-42 インドからの海外留学生ストック（全体、上位3か国）

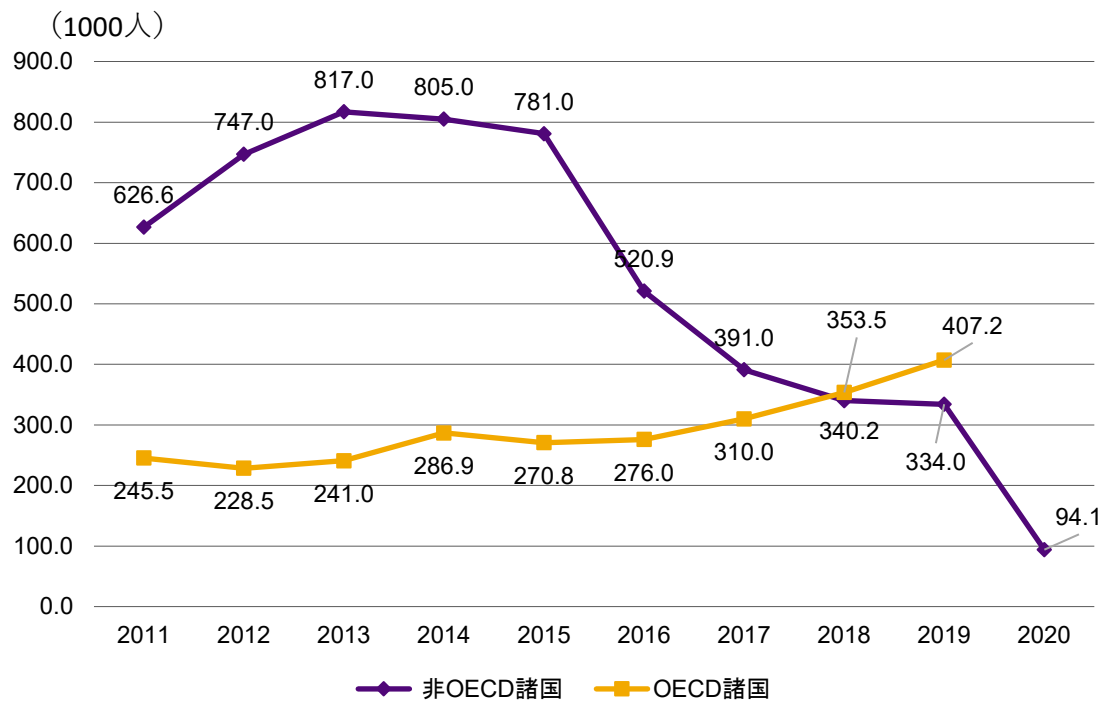


(出所) ADB Institute, OECD, ILO, 2022, Labor Migration in Asia: I COVID-19 IMPACTS, CHALLENGES, AND POLICY RESPONSES

③ 移民フロー

インドからの海外移民フローは、2015年頃までは非OECD諸国（主に湾岸諸国）が多かったが、2016年以降減少し、反対にOECD諸国への移民が増加しており、2019年にはOECD諸国が40.7万人と、非OECD諸国の33.4万人を上回っている。また、留学生は年々増加しており、2020年には4.9万人となっている。

図表 IV-43 インドからの海外移民フロー

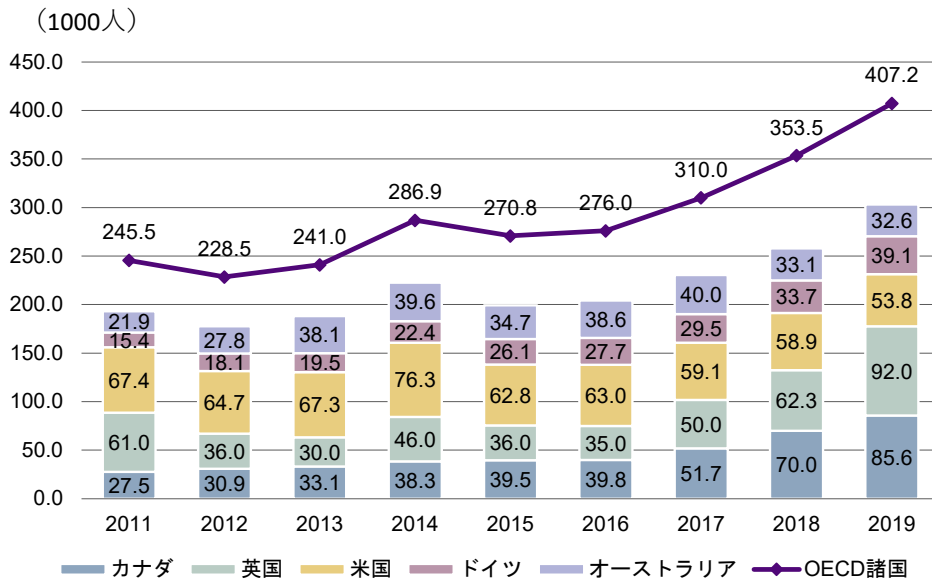


(出所) ADB Institute, OECD, ILO, 2022, Labor Migration in Asia: I COVID-19 IMPACTS, CHALLENGES, AND POLICY RESPONSES

(注) OECD 諸国は合法的な移民数、非 OECD 諸国は許可された人数、である

また、インドから OECD 諸国への移民数をみると、2017 年までは米国が最も多かったが、それ以降、カナダ、英国など米国以外の国での増加が顕著となっている。インドから非 OECD 諸国（ECR 国）への労働許可数をみると、2015 年まではサウジアラビア、UAE が非常に多かったが、それ以降、急速に減少していることが分かる。

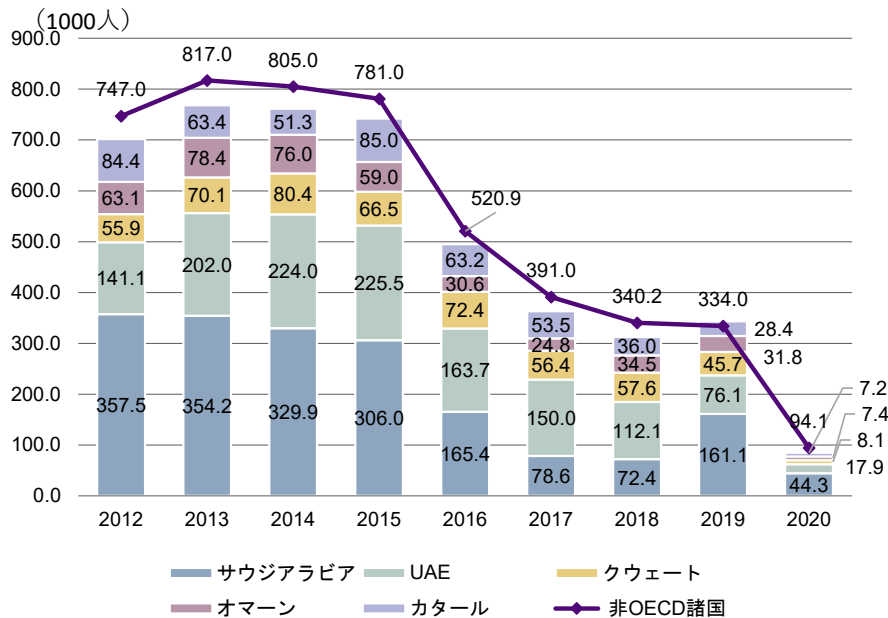
図表 IV-44 インドからの海外移民フロー（OECD 諸国全体と上位 5 か国）



(出所) ADB Institute, OECD, ILO, 2022, Labor Migration in Asia: I COVID-19 IMPACTS, CHALLENGES, AND POLICY RESPONSES

(注) 合法的な移民数

図表 IV-45 インドからの海外移民フロー（非 OECD 諸国全体と上位 5 か国）



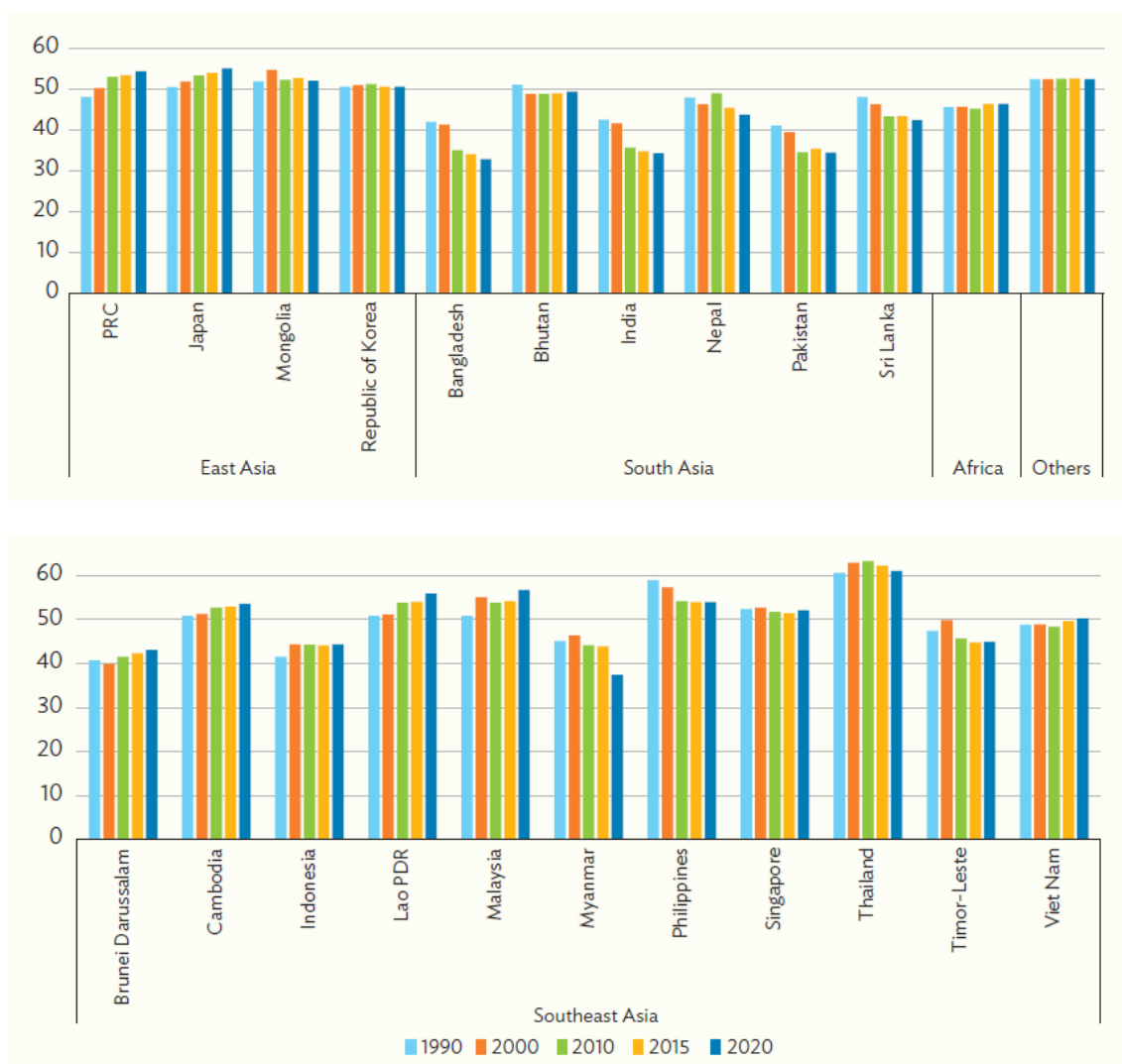
(出所) ADB Institute, OECD, ILO, 2022, Labor Migration in Asia: I COVID-19 IMPACTS, CHALLENGES, AND POLICY RESPONSES

(注) 許可人数である

④ 女性割合

インドからの海外移民ストックにおける女性の割合は、2020年時点で35%程度であり、長期的には低下傾向にある。また、他のアジア諸国と比較して低い水準にある。

図表 IV-46 各国からの海外移民ストックの女性割合

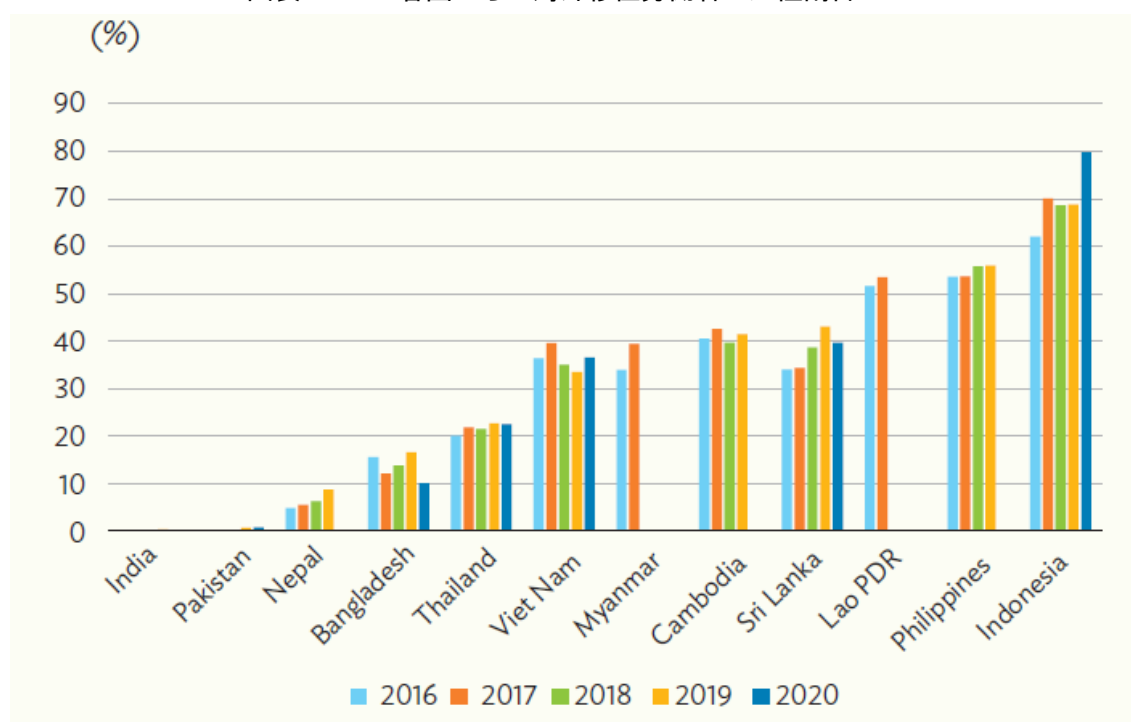


(出所) ADB Institute, OECD, ILO, 2022, Labor Migration in Asia: I COVID-19 IMPACTS, CHALLENGES, AND POLICY RESPONSES

(原資料) UNDESA (2020).

そうした中で、海外への移住労働者（Labour Migrants）に占める女性割合をみると、インドはほとんど0%となっていることが分かる。インドについては、ECR 対象国への労働許可数であると考えられ、湾岸諸国を中心とした ECR 対象国にはほぼ男性のみが対象であることが分かる。

図表 IV-47 各国からの海外移住労働者の女性割合



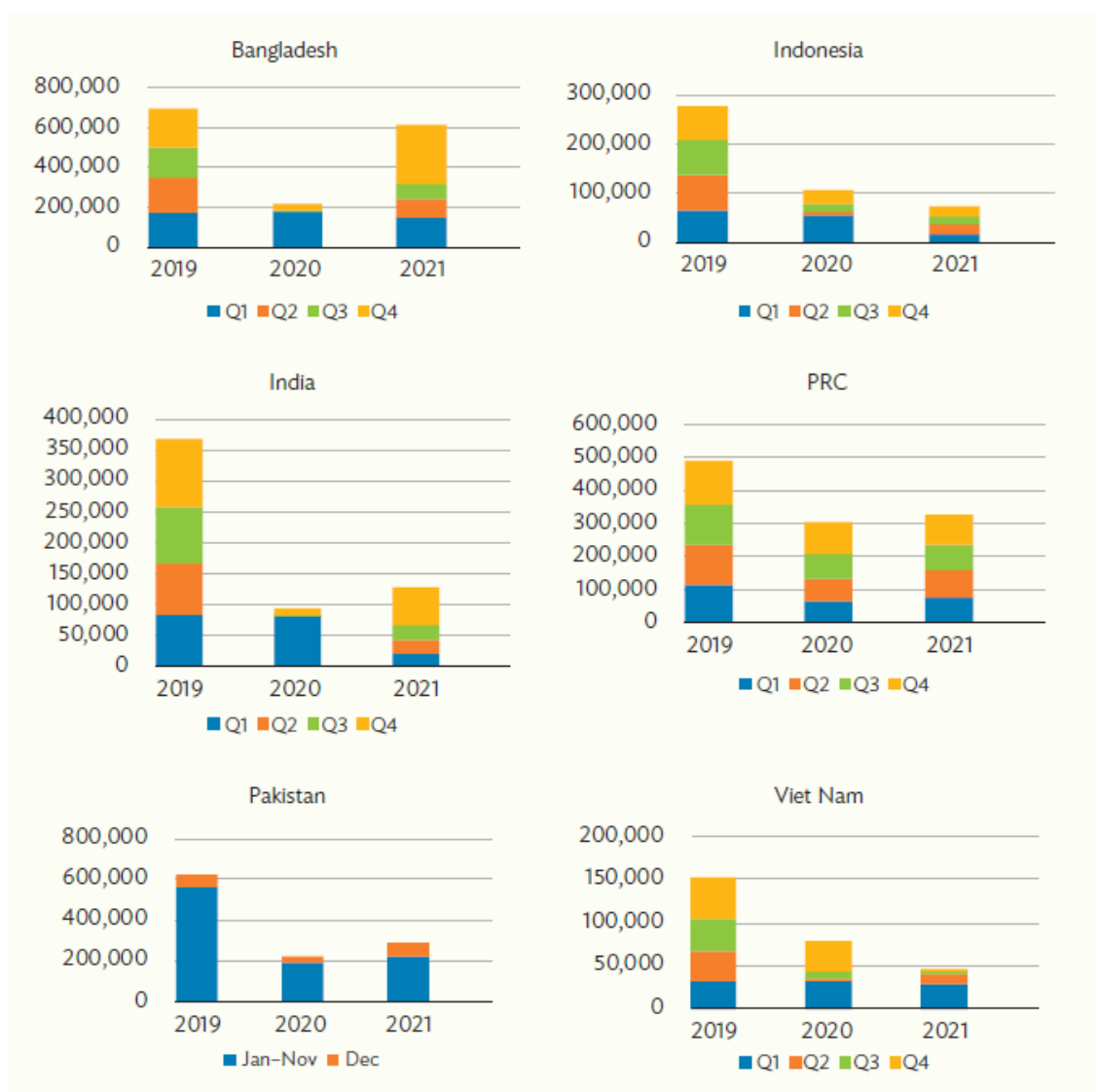
(出所) ADB Institute, OECD, ILO, 2022, Labor Migration in Asia: I COVID-19 IMPACTS, CHALLENGES, AND POLICY RESPONSES

(原資料) 各国政府公式統計、ILO (2018) なお、フィリピンについては、海外でのフロー割合

⑤ コロナ渦での移住労働者数の変化

コロナ渦での移住労働者数の変化をみると、インドからは2020年第2四半期以降、第3四半期にはほぼゼロとなったが、第3四半期には移住労働が再開され、2021年第1四半期には前年同期水準に一旦戻っている。その後、第2四半期、第3四半期は水準したが、第4四半期には大幅に増加している。アジアの多国と比較して、2021年の回復は顕著といえる。

図表 IV-48 コロナ渦での各国からの海外移住労働許可数の推移



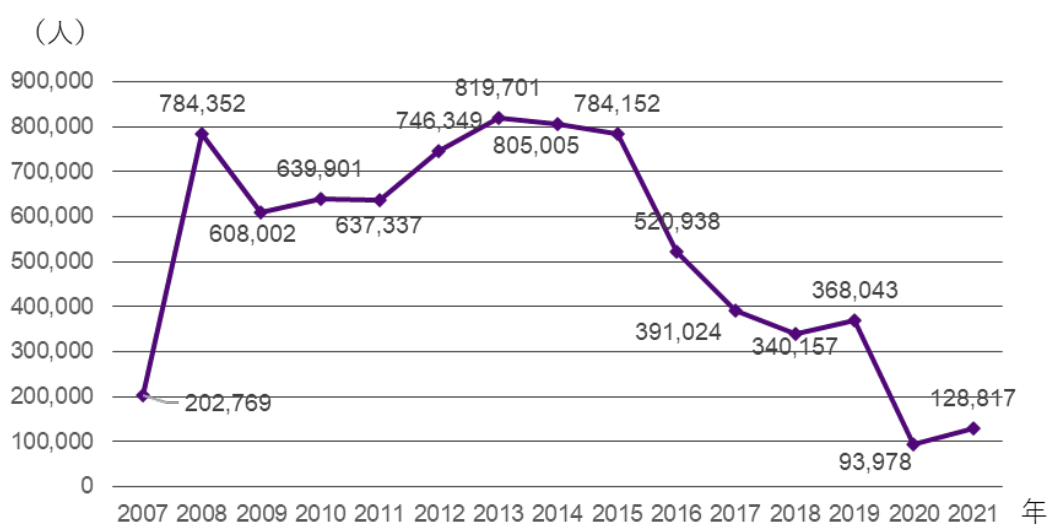
(出所) ADB Institute, OECD, ILO, 2022, Labor Migration in Asia: I COVID-19 IMPACTS, CHALLENGES, AND POLICY RESPONSES

(原資料) インドについては、インド外務省資料

⑥ 移民労働許可

インドからの移民労働許可数は2013～2015年をピークに、その後2017年にかけて減少している様子が見られる。この原因として考えられるのは、多くの人が高等教育を受けられるようになったことで ECR 対象国に働きに行く人が減ったことが大きい。また、2015年以降は原油価格の下落に伴い ECR 対象国である産油国での求人が減っていることも影響していると考えられる。なお、2020年以降は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、海外に行く労働者自体が大幅に減ったことから、ECR の件数も激減している。

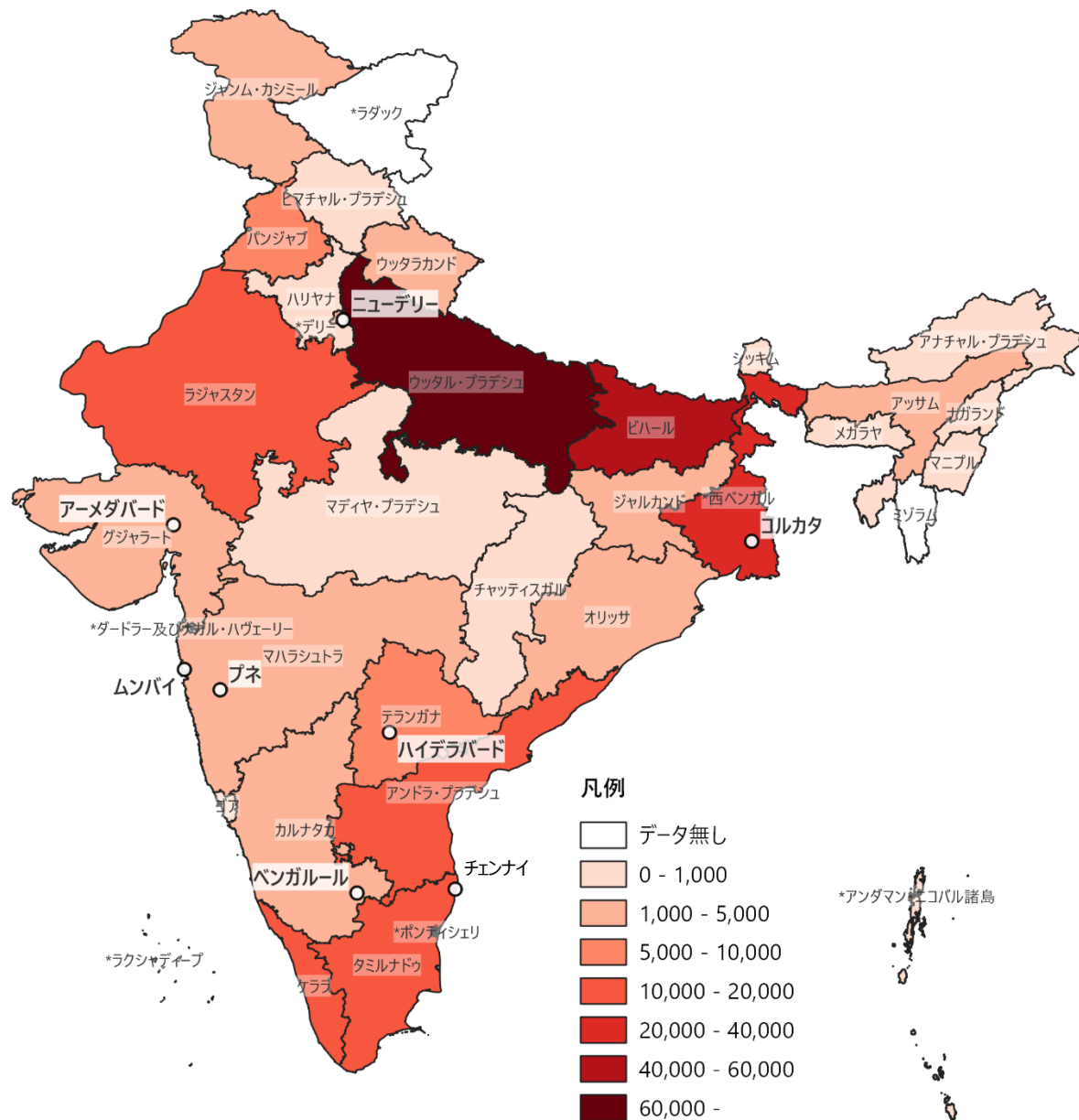
図表 IV-49 インドからの移民労働許可数の推移（フロー）



(出所) Emigrate ウェブサイト, <https://emigrate.gov.in/ext/preViewPdfGenRptAction.action> から作成

ECR 対象国への移民労働許可数を州別にみると、ウッタラ・プラデシュ州、ビハール州、西ベンガル州、ラジャスタン州といった、北部、東部の州が多くなっている。また、アンドラ・プラデシュ州、タミルナード州、ケララ州など南部州でも多い。

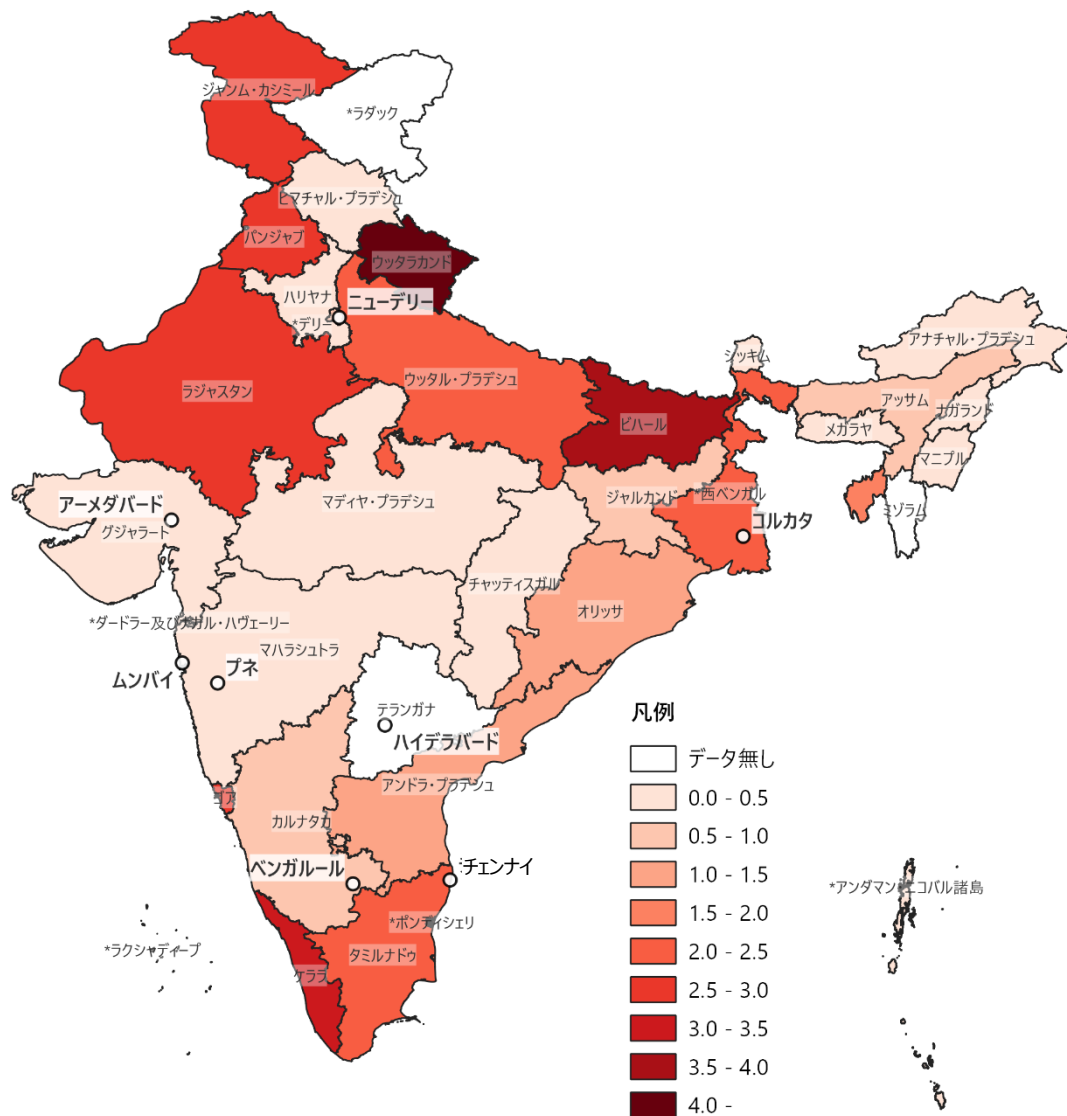
図表 IV-50 インドの州別の ECR 送出し人数 (2022 年)



(出所) eMigrate State-wise, Country-wise Emigration Clearances (ECs) obtained by RAs and Direct Recruitment by FEs for Year(2022) から作成
単位：人

これを、2011年の州別人口比率（人口1万人当たりの許可人数）で見ると、ウッタラ・プラデシュ州（4.3人）、ビハール州（3.9人）、ケララ州（3.1人）、ラジヤスタン州（2.8人）などで高くなっており、州によってかなり比率に違いがあることが分かる。

図表 IV-51 インドの州別の ECR 送し人数の対人口比率
(2022 年送し人数 / 2011 年人口)



(出所) eMigrate State-wise, Country-wise Emigration Clearances (ECs) obtained by RAs and Direct Recruitment by FEs for Year(2022)、Reserve Bank of India HANDBOOK OF STATISTICS ON INDIAN STATES Table 1: State-wise Total Population から作成

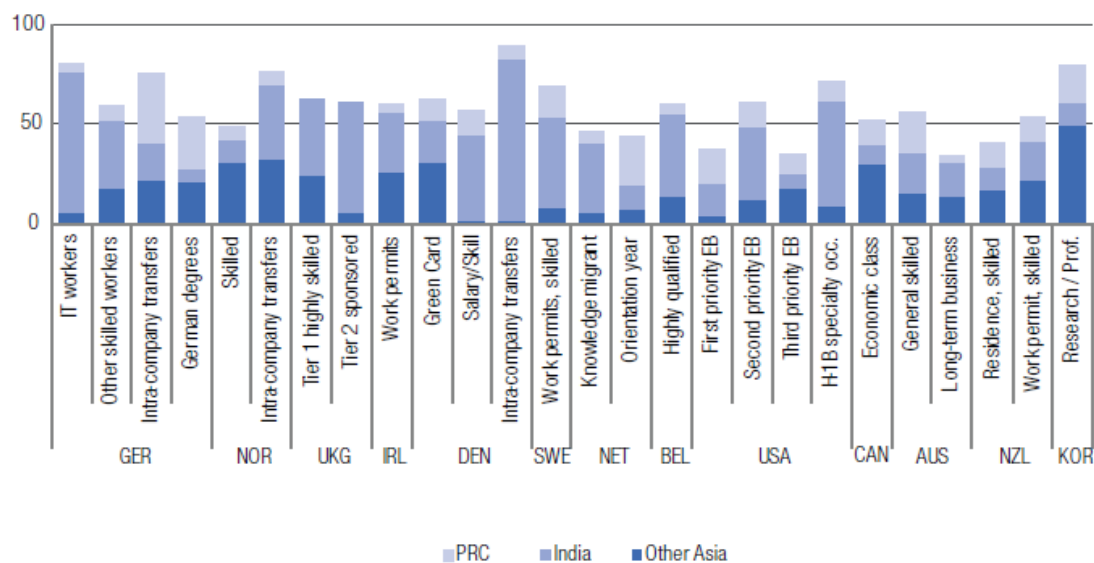
単位：人口1万人当たり ECR 送し人数

(備考) 州別人口は2011年が最新のため、分母と分子で年次が異なることに留意が必要である。

⑦ スキルのある人材 (OECD)

OECD 諸国での海外からの高度人材（スキルのある人材）の送出し国状況をみると、ドイツでの IT 人材の他、各国での企業内転勤、各種プログラムを通じての受入れが多いことがわかる。

図表 IV-52 OECD 諸国におけるスキルのある人材の受入れ（許可プログラム別）



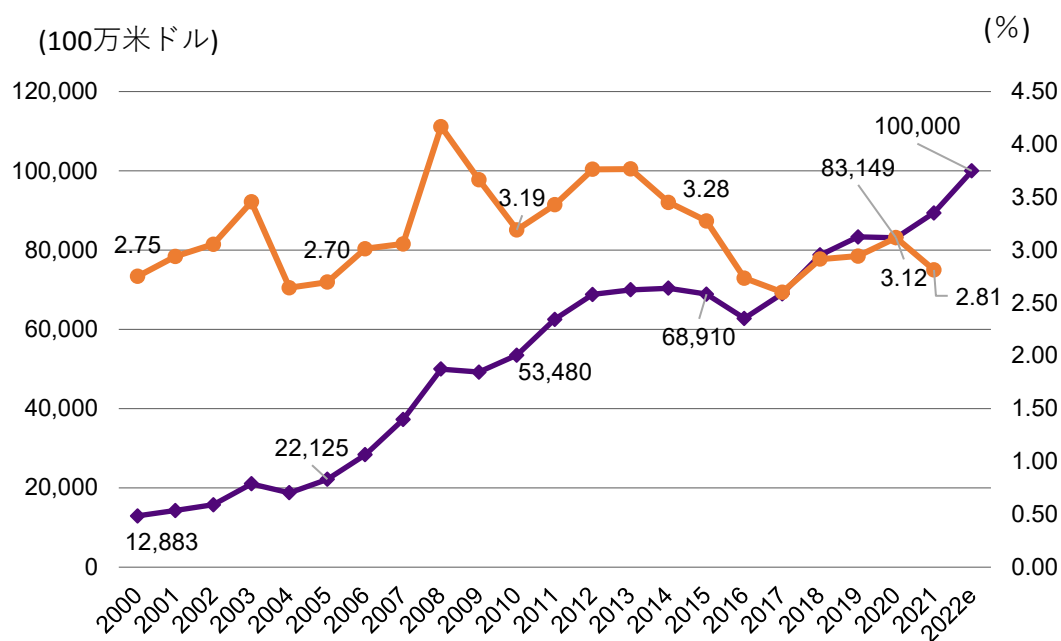
IT = information technology, OECD = Organisation for Economic Co-operation and Development, PRC = People's Republic of China.
 Note: For Denmark, Asia includes only Bangladesh and Pakistan. For the Netherlands, Asia is Japan only (HQ) and Indonesia only (OY, 2009–2010). Data for Sweden are based on ISCO classification 1–2. For Norway, Asia is geographical Asia; other countries exclude Southwest and Central Asia.
 Source: OECD. 2012. The Changing Role of Asia in International Migration. In *International Migration Outlook 2012*. Paris: OECD Publishing, except Germany (2011) and Denmark and Norway (pooled 2011–2012).

(出所) Asian Development Bank Institute, 2014, Labor Migration, Skills & Student Mobility in Asia

(2) 海外送金

海外送金は2000年以降、ほぼ一貫して増加傾向にあり、2022年（速報値）では、1,000億ドルに達し、対GDP比でみて2.8%（2021年）となっている。

図表 IV-53 インドへの海外送金額、海外送金額の対名目GDP比率



(出所) 海外送金額：KNOMAD, “Remittances Data”, ‘Inward Remittance 2022’から作成
 名目GDP：The World Bank, “World Development Indicators”

(注) 2022e年は速報値
 名目GDP額は米ドルベースを用いて、海外送金額の対名目GDP比率を算出した。

(3) (参考) ケララ州からの海外移住労働

2018 年のケララ州移民調査 (Kerara Migration Survey, 2018)の結果を集計／分析した Irudaya(2019)⁶⁶では、インド南部のケララ州での海外移住労働者の推移や属性の特徴を整理している。

○海外移住労働者数（ストック）

2018 年には約 212 万人。1998 年から 2013 年にかけて増加傾向であったが、その後減少に転じている。2018 年時点の 100 世帯当たりの海外移住労働者数では 24.0 人。海外移住労働者の 89.2%（約 189 万人）が湾岸諸国（西アジア）であり、そのうち、UAE、サウジアラビアの構成比が高い。海外移住労働者の平均移住期間は男性が 10.8 年、女性が 7.7 年。

○学歴

男性は中等教育・後期中等教育が 42.8%と最も高く、女性は学位（大卒）以上が 53.1%で最も高い。平均修学期間：男性が 11.6 年、女性が 12.1 年

○年齢構成

「31～45 歳」が男性では 47.5%、女性では 40.7%と最も高く、次いで、「16～30 歳」が男女それぞれ 25.4%、25.3%と高い。

○婚姻状況

既婚者が男性では 74.5%、女性では 65.5%と最も割合が高い。2013 年以降、男女とも既婚者の割合が高まっている。

○移住前後の職業

移住前は「非就業」が男性では 31.3%、女性では 45.9%と非常に高い。男性の場合、移住前後で職業構成に大きな違いはないが、移住後には「販売員」の割合が高まるのが特徴。女性では、移住前から「看護」が 33.2%と高いが、移住後には 45.9%とさらに高まる。

○帰国移住労働者数

2018 年には 129.5 万人。海外移住労働者数が 211.1 万人であることから比率は 61.3%となる。帰国移住労働者について 100 世帯当たりの人数は 2018 年には 14.6 人。

帰国移住労働者数の帰国理由

「失職・解雇」が 29.4%で最も割合が高い。次いで、「傷病」（14.4%）、「家庭事情」（11.8%）が高い。

(出所) S.Irudaya,Rjan,K.C.Zachariah,2019,"Emigration and Remittances, New Evidences"

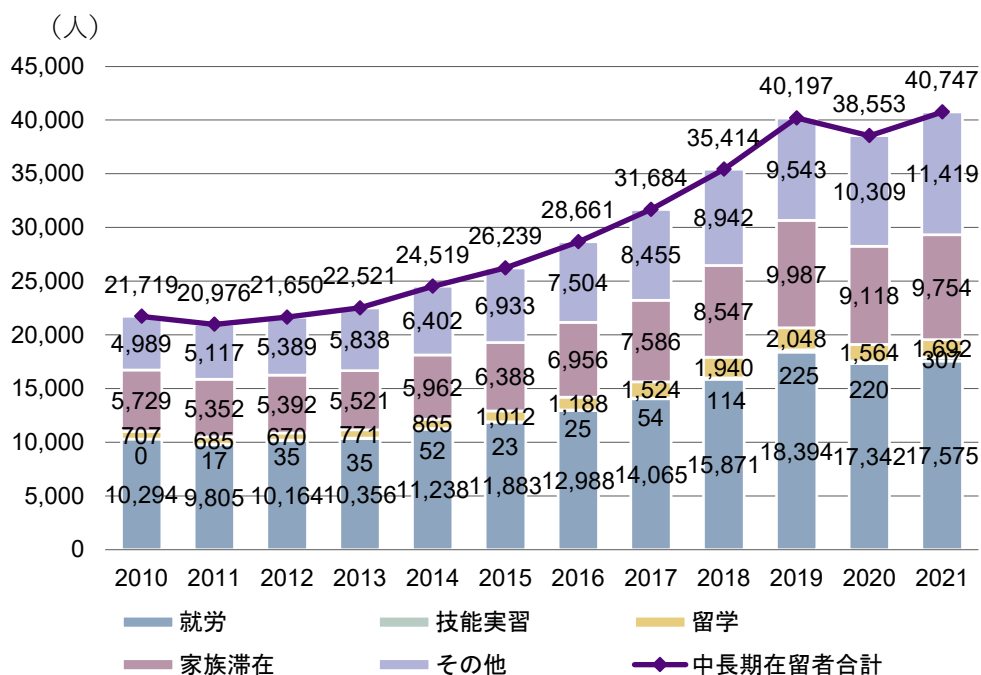
⁶⁶ S.Irudaya,Rjan,K.C.Zachariah,2019,"Emigration and Remittances, New Evidences"。けら州移民調査は 1998 年から継続的に実施されている。なお、インド全体の海外移住労働に関する詳細な調査は行われいない。

(4) 日本国内のインド出身者に関わる状況

① 在日インド人数・インドから日本への新規入国者数

在日インド人数（中長期在留者）は、2021年時点で40,747人であり、内訳としては、就労が17,575人、その他が11,419人、家族滞在が9,754人となっている。時系列でみると2020年には対前年比で減少したが、2021年には再び、増加している。

図表 IV-54 在留種別・在日インド人数（中長期在留者）の推移

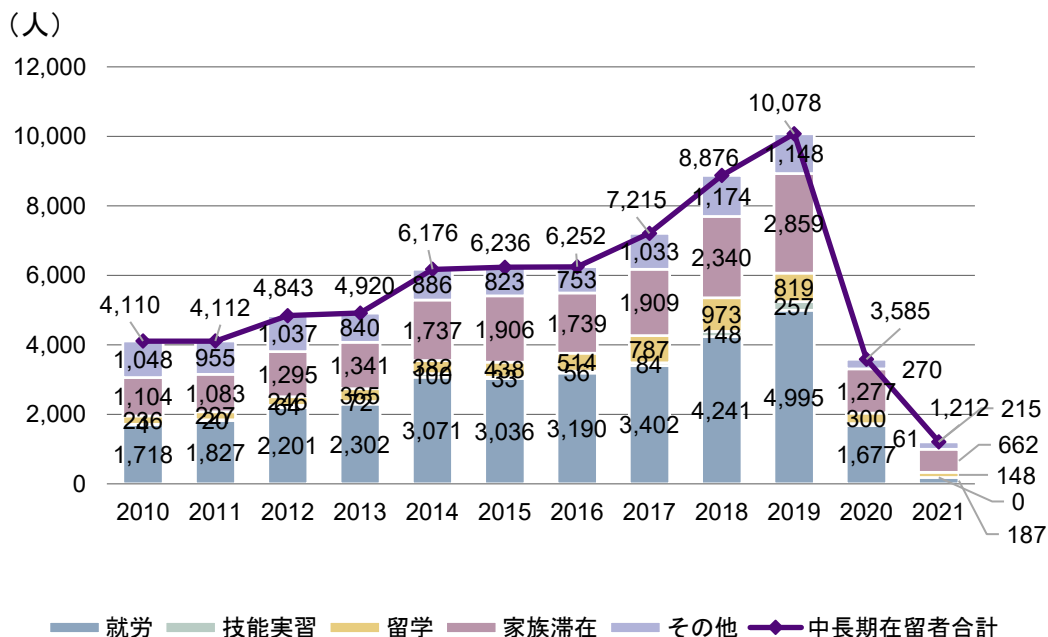


(出所) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」(12月時点)から作成

(注) グラフ中の数字は人数を表す。中長期在留者について、ここでは総数から「特別永住者」「短期滞在」「一次庇護」「未取得」「その他」を除いた外国人を指す。「就労」について、ここでは「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」「企業内転筋」「介護」「興行」「技能」「特定技能」を指す。なお、「特定活動」の中には就労資格が含まれるが、内訳が不明の年があるため除外した。

新規入国者は、2019年までは増加傾向にあり、2019年時点10,078人である。内訳としては、就労が4,995人で最も多い。その後、2020年は3,585人、2021年は1,212人と大きく減少している。

図表 IV-55 在留種別・インドから日本への新規入国者数（中長期在留者）の推移



(出所) 出入国在留管理庁「出入国管理統計」から作成

(注) グラフ中の数字は人数を表す。中長期在留者について、ここでは新規入国者の総数から「短期滞在」「外交」「公用」「一次庇護」を除いた外国人を指す。「就労」について、ここでは「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」「企業内転筋」「介護」「興行」「技能」「特定技能」を指す。なお、「特定活動」の中には就労資格が含まれるが、内訳が不明の年があるため除外した。

② 日本におけるインド人労働力の状況

続いて国勢調査によれば、2020年時点での我が国におけるインド国籍の人口は、22,991人であり⁶⁷、そのうち男性が15,859人、女性が7,132人と男性が69.0%を占める。

労働力人口は9,021人であるが、その多くは男性である。労働力率は男性が92.2%、女性が45.2%、完全失業率は男性が3.0%、女性が5.4%となっており、女性で高くなっている⁶⁸。その結果、完全失業者は男性が234人、女性が205人と同規模にある。

就業者数は8,582人であるが、年齢構成をみると、30～39歳が43%と最も高い割合を示す。

図表 IV-56 我が国におけるインド人の労働力の状況（2020年）

(人、%)

	全体	男性	女性
総数 (性別構成)	22,991 (100.0)	15,859 (69.0)	7,132 (31.0)
労働力人口 (労働力率)	9,021 (77.0)	7,304 (92.2)	1,717 (45.2)
就業者 (就業率)	8,582 (73.2)	7,070 (89.3)	1,512 (39.8)
完全失業者 (完全失業率)	439 (3.7)	234 (3.0)	205 (5.4)
非労働力人口	2,699	617	2,082
労働力状態「不詳」	11,271	7,938	3,333

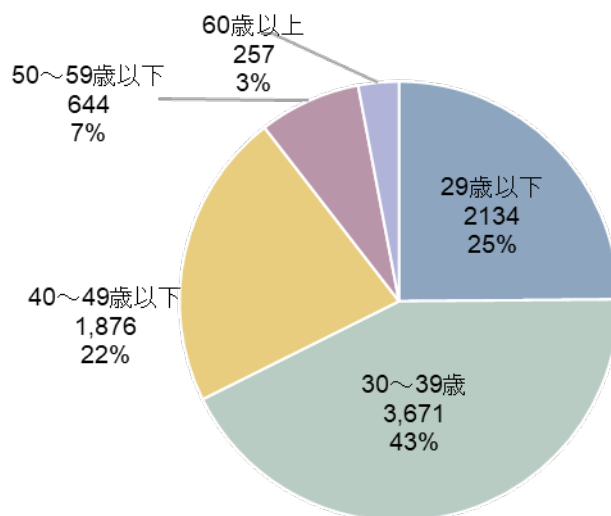
(出所) 総務省統計局「令和2年国勢調査報告」から作成

(備考) 斜体字で示した比率での分母は、総数から労働力状態「不詳」を除いて算出している。

⁶⁷ 出入国在留管理庁「在留外国人統計」では、インドからの中長期在留者数合計は、2020年：38,553人である。

⁶⁸ 労働力率、就業率、完全失業率の分母は、総数から労働力状態「不詳」を除いて算出している。

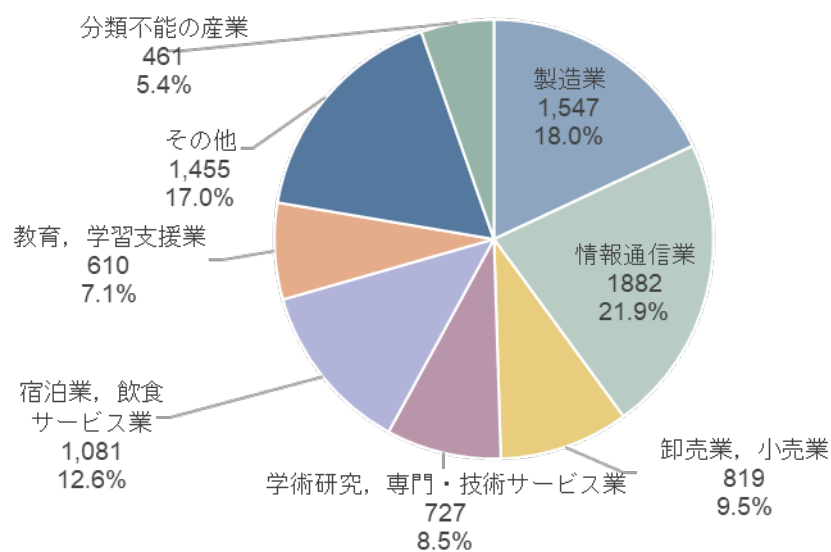
図表 IV-57 我が国におけるインド人就業者の年齢構成（2020年）



(出所) 総務省統計局「令和2年国勢調査報告」から作成
 (注) グラフ中の数値は人数(人)、構成比(%)

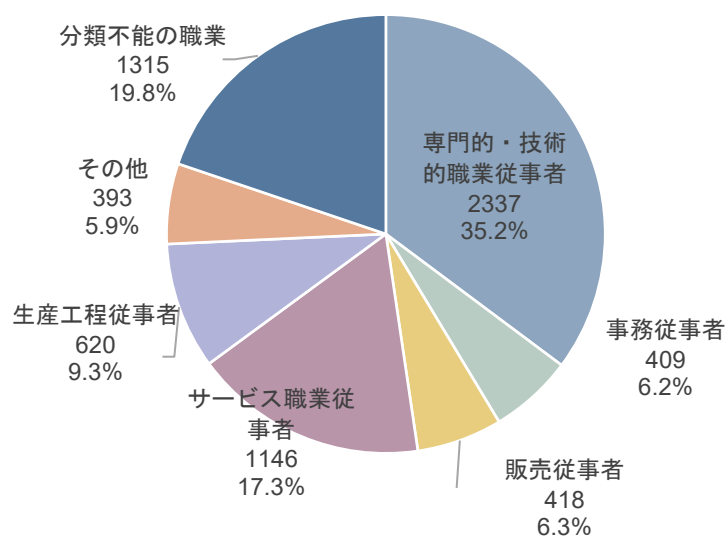
就業者数の産業構成をみると、「情報通信業」(21.9%)、「製造業」(18.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(12.6%)、での割合が高くなっている。就業者数の職業構成をみると、「専門的・技術的職業従事者」が35.2%と最も高い割合を示しており、これに、「サービス職業従事者」(17.3%)が次いでいる。

図表 IV-58 我が国におけるインド人就業者の産業構成（2020年）



(出所) 総務省統計局「令和2年国勢調査報告」から作成
 (注) グラフ中の数値は人数(人)、構成比(%)

図表 IV-59 我が国におけるインド人就業者の職業構成（2015 年）



(出所) 総務省統計局「令和2年国勢調査報告」から作成
(注) グラフ中の数値は人数(人)、構成比(%)

5. 労働力送出しの構造

(1) 送出し経路と関係機関

① 日本への送出し（技能実習、特定技能）

送出し機関として以下の3パターンがある。

パターン①：日本関連事業者（他国から日本の受入れ実績のある仲介斡旋機関、日本語教育機関が母体）

パターン② インド関連事業者（インドの海外送出し仲介斡旋機関・スキル研修、職業訓練校が母体）

パターン③ インド関連事業者（インドと日本での関連ビジネスが母体）

パターン①の日本関連事業者は、日本企業（受入れ機関）への営業力が強く、求人を拡大している。一方で、インド国内の人材に対するネットワークは弱く、そのため大学等との連携を行い、人材への日本で働くことに対する周知・理解促進から行っている状況である。

パターン②と③のインド事業者は、インドでの技能実習制度開始に合わせて、新たなビジネス機会として日本への送出しを開始した。中には、教材開発等の投資をして人材教育を開始しているところもある。これらの機関は、日本企業への営業力が弱いことから労働需要をつかむことができず、現時点では規模縮小を検討する事業者もいる。一方で日本の事業者等と連携して、マッチングを進めようとする動きも見られた。

日本に技能実習制度を利用して行く人材は、職業訓練校、専門学校、看護学校の卒業者が多いが、現時点では業種や職種での地域特性は見られていない。これは、日本の技能実習、特定技能制度の情報が未だ少なく、学校や地域でのセミナーの開催等により、送出し機関が説明（勧誘）している状況にあることが理由と考えられる。

なお、送出し機関は34機関（2022年10月現在）登録されているが、NSDCによると、送出し実績や訓練実施等の動きがあるのは12機関程ということであった。うち、7機関にヒアリングを実施しており、パターン①2機関、パターン②4機関、パターン③1機関であった。ヒアリングを実施していないその他の5機関は、パターン②が多いものと推測する。

② 中東・湾岸諸国への送出し

インドからは、中東・湾岸諸国への低技能者の送出しが多いが、中東・湾岸諸国を中心とした18か国に働きに出る者は出国許可を受けなければならない（Emigration Check Required: ECR 対象国）。そのため、これら ECR 対象国への低技能・中技能の送出しについては、政府からライセンスを受けた事業者が斡旋を行っている。なお、インドから中東・湾岸諸国への送出しでは、中技能人材送出しの取組も進んでおり、今後、日本の技能実習、特定技能との間で人材獲得の競合可能性も考えられる。

③ 看護・介護、ドイツへの送出し

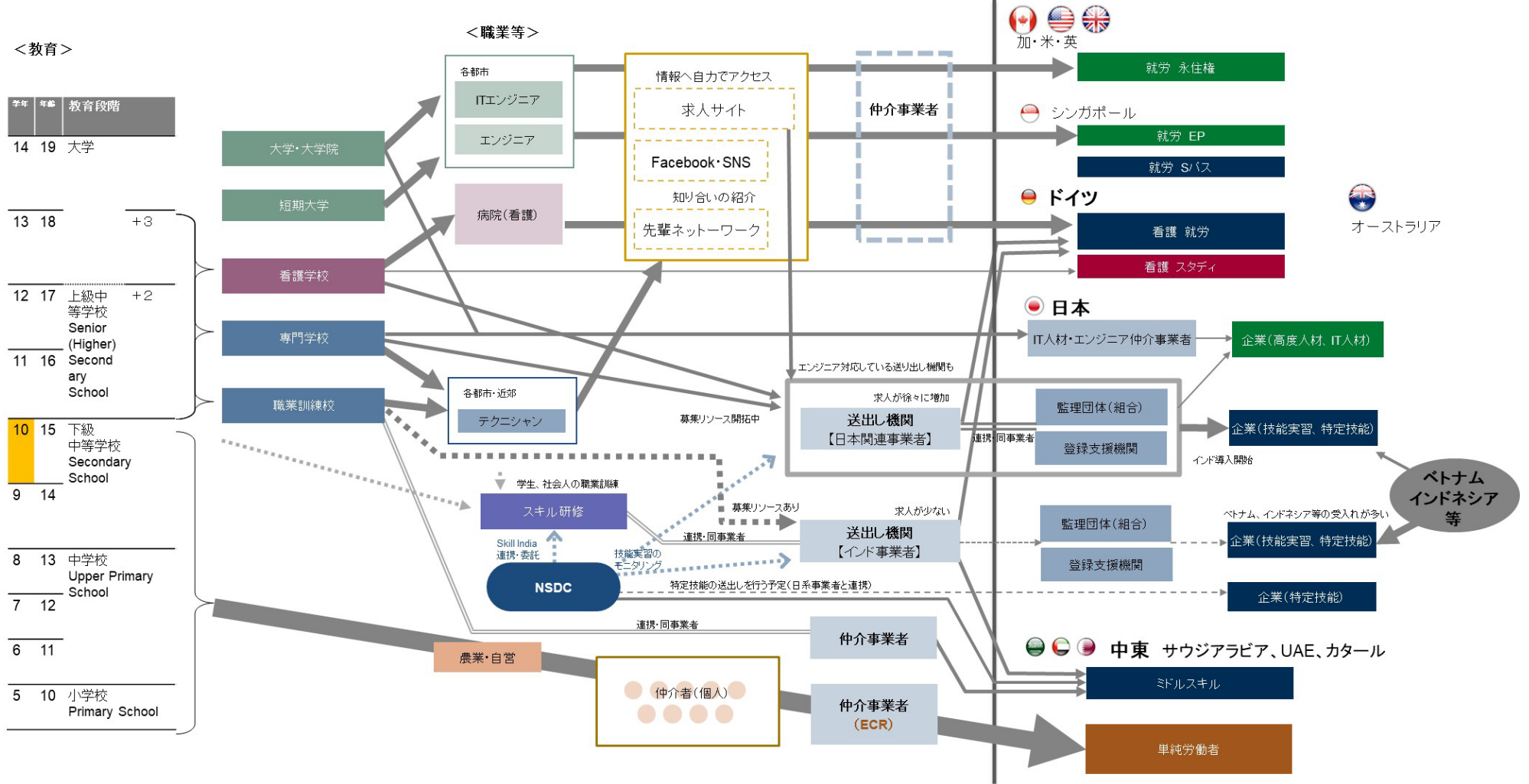
日本への介護人材送出しにおいては、送出し機関が看護学校と連携しているケースが多い。看護学校卒業者の海外送出しではドイツ等が日本との競合相手となっているが、ドイツ等での就労に当たっては病院での実務経験が要件とされており、実務経験がない看護学校卒業後すぐの人材が日本に来る傾向がある。なお、ドイツはインドからの人材受入れに熱心であり、送出し機関の中には、ドイツへの送出しを増やそうとする動きも見られた。

④ エンジニア、欧米への送出し

IT人材、エンジニアの送出しについて、日本の場合は実務経験がなくても働くことができるため、卒業後すぐの就労先として選ばれる傾向がある。

IT、エンジニアを専攻する職業訓練校や大学の卒業者は、まずインド国内企業（外資系・グローバル企業のインド法人を含む）で実務経験を積み、機会があれば、海外での求人情報に自らアクセスする、もしくは、SNSや知り合い・先輩のネットワークを利用して、欧米で働く機会をつかむ経路が多いとされる。

図表 IV-60 インド・海外（日本）への仲介の流れ



(2) 日本への送出しの市場変化と関係機関の構造・動き

① 技能実習制度・特定技能制度と関係政府機関の動き

1) NSDC International による特定技能の送出し

NSDC International は、MSDE（インド技能開発・起業促進省）直轄機関の NSDC（インド国家技能開発公社）100%出資機関。NSDC 本体がインド国内の労働者のスキル向上を行っているのに対し、NSDC International（NSDCI）は海外での移住労働者のスキル向上の取組を行っている。

NSDC は技能実習において OTIT（外国人技能実習機構）のインド側パートナーとして、技能実習の送出し機関のモニタリングを実施している。NSDC は特定技能においてはモニタリング等の管理機能は持っていないが、NSDCI が人材の送出しに向けたトレーニングを開始している。日本の人材紹介会社と MOU を結び、介護分野を中心に特定技能の送出しを積極的に行う予定になっている。

こうした動きに対して、民間の送出し機関へのヒアリングでは、特定技能において公的機関が競合先になる懸念とともに、技能実習の管理機関が特定技能の送出しを行うことで、技能実習の送出しが進まなくなるのではないかとの懸念が示された。

- NSDC 自身が SSW 専門のトレーニングプログラムを開始しており、2022 年 11 月に第 1 陣の参加者がデリーに来ている。SSW にも特化した、NSDCI 独自のもので、介護分野として、JLPT レベル 3 の獲得を目指す 9 か月間のトレーニングである。
- トレーニング後は、NSDCI が送り出す。そのため、受入れ先を探しており、受入れ側の機関として A 社と MOU を結んでいる。

(出所) NSDC ヒアリング調査より

- NSDC 独自の送出しの取組は、非常に競争相手になると考えている。
- 技能実習を管理している機関が、特定技能をやろうとすることに疑問を感じる。技能実習が進まない懸念がある。

(出所) 送出し機関へのヒアリング調査より

② 民間送出し機関の構造（日本の労働需要の状況）

1) 日本関連事業者、インド事業者の違い（日本の労働需要の把握状況）

日本関連事業者（送出し機関）としては、他国での技能実習生受入れ実績がある仲介斡旋機関、あるいはインドでの日本語教育機関が母体となっているケースが見られた（上記パターン①）。仲介斡旋機関においては、これまでの他国から送ししかかる受入れ機関との繋がりの実績を活かし、インドからの受入れの需要を開拓している。特に、近年ベトナムにおいて人材供給がこれまでより難しくなっていることも後押しとなり、インドからの人材を受入れ機関を開拓している。日本語教育機関においても仲介斡旋機関（監理団体）を設立し、インドからの人材への関心を高める活動などを通じて受入れ機関を開拓している。

こうした活動の結果、日本関連事業者では、受入れ機関との連携が順調に広がり、送出し実績が100人近くに達しており、インド事業者の送出し実績をかなり上回っている。日本関連事業者の中には、今後の年間送出し目標を400~1,000人と高い水準にしているところもある。

これに対して、インド事業者（送出し機関）は、インドから海外送出し実績のある仲介斡旋機関、海外送出しとスキル研修を行う機関、職業訓練校が母体となっている（上記パターン②）。これらの送出し機関では労働供給の面では豊富な手段を持っているものの、日本側の労働需要をつかみ切れていない機関が多く、送出し実績は0~50名程度と低調である。

インド事業者では、多くがTITPのMOUが締結後の2018年から取組を開始し、当初、教材開発や人材配置等に投資し、日本語教育等の人材へのトレーニングを先行していた。しかし、上記の通り受入れ実績が低調であることから、規模縮小を検討している機関も見られた。また、日本関連事業者に対して、自社で育成した人材の送出しを依頼するケースもみられた。

図表 IV-61 民間送出し機関の動向（送出し機関パターン別）

	ヒアリング先の母体	ヒアリング先の送出し実績、送出し動向
①日本関連事業者 他国から日本の受入れ実績のある仲介斡旋機関／日本語教育機関が母体	・日本の仲介斡旋機関 ・日本語研修センター	日本側受入れ機関と連携、送出しを拡大 ・実績 TITP30~100人程、SSW50人程 ・目標 400~1,000人／年
②インド事業者 インドの海外送出し仲介斡旋機関・スキル研修／職業訓練校が母体	・中東送出し ・海外送出し・スキル研修 ・職業訓練校	労働需要を把握できず実績が伸び悩み、日本企業と連携する動きも ・実績 SSW・TITP 両方で 0~50人程
③インド事業者 日本関連ビジネス	・日本との貿易事業（新事業立上げ、小規模事業者）	労働需要を把握できず苦戦 ・実績 留学6人、TITP0人（トレーニング14人）

送出し機関は34機関（2022年10月現在）登録されているが、送出し実績や訓練実施等の動きがあるのは12機関程。ヒアリングを実施した7機関の内訳は①2機関、②4機関、③1機関。その他の5機関は②が多いと推測。（NSDC、送出し機関ヒアリング調査等より）

- インドのマーケットのことはよく分かっている。送出しにかかるリソースもある。あとは日本とのコネクションができるかである。（インド事業者）
- 技能実習制度について、これまでは、候補者に先に日本語の勉強をさせていたが、結果的に人材需要がなく（見つけられず）、うまくいかなかった。（インド事業者）
- 日本で何も進まないことから、事業を見直している。事業にかかる予算も下げなければならなくなる。（インド事業者）
- 湾岸諸国送出しの経験があるインドの事業者は、人材の教育をしたが、技能実習のことが分からずに、実際には送り出せなかった。その結果、当社に育成した人材の送出しを

依頼してきた事業者が2~3社あった。(日本関連事業者)

(出所) 送出し機関へのヒアリング調査より

2) 職業教育機関の役割

職業教育機関では、NSDC や州政府からの委託として、主に「Skill India」政策として、学生及び社会人のスキル研修（職業訓練）を実施している。研修対象者の学歴は、10年間、10+2年間となる。

「Skill India」に関係するスキル研修（プログラム）の主な目的は、就学者に対するインド国内での就労（就職）促進、及び、現在のインド国内での就業者に対するスキル向上であるが、中には、海外送ししかかるスキル向上を目的としたプログラムを実施している機関もある。TITP での送出しも、海外送しプログラムの一つとして実施されていた。

また、10年間教育卒業者に対して3年間の職業教育を行う機関において、海外送し先の一つとして TITP にかかる取組を開始していた。そこでは、受入れ機関の開拓に向けて、教育機関の所在地と同じバンガロールに進出している日系商社等と連携していた。人材供給の優位性から、既に日本側から当該教育機関にアプローチする動きも見られている。

- 2011年に設立。NSDC が20%出資しており、skill 研修として、Short-time Programs (6か月間の研修) と、Long-term Programs (6か月超~2年) を、21セクター、95以上の職種に対して実施。これまで、延べ230万人を対象に実施。そのうち110万人が学生で、その80%が卒業後に就職。また、120万人を就業者のスキルアップとして実施。
- skill 研修対象者の学歴は、10年間、10+2年間 (ten plus two) 及び中退者が多い。
- プログラムの中には、NSDC や州政府が財源を出しているものがあり、政府は目的を決めて当社に依頼。その他、大企業のCSRとしてのトレーニングプログラムもある。
- 当機関では、10年間教育を受けた学生に基本的にはプラス3年間の職業教育を行っている。若年者への職業訓練の他に多国籍企業の社員の研修を請け負っている。そうした研修での料金・収入を資金に機関全体の経営が成り立っており、政府からの補助は特にない。(職業訓練校)

(出所) 送出し機関（スキル研修、職業訓練校が母体）へのヒアリング調査より

- 技能実習の就業先は、日本の商社が受入れ企業集めを始めている。
- 特定技能については、日本事業者と検討を始めたところ。当機関が送出し機関となり、日本事業者が日本の求人をまとめる予定。

(出所) 送出し機関（スキル研修、職業訓練校が母体）へのヒアリング調査より

③ 日本の競合国への送出し状況

1) ドイツ（看護）

日本の介護人材送出しの対象となる人材は主に看護大学卒業者となるが、ドイツではインド

からの看護師受入れを積極的に進めており、人材獲得において競合関係となることが予想される。

ドイツで看護職の就労における給与は20万ルピー／月とされ、日本の介護職の2倍程となるが、一方で、ドイツのWork programで就労するには、3年の実務経験が要件になることから、看護大学卒業直後での海外就労先として日本が選択される可能性がある。

一方で、送出し機関の中には、日本に比べてドイツ政府の人材受入れに積極的であること、就労先が確実にあること、さらには給与水準が高いことから、ドイツへの送出しに高い関心を持つところもあった。

また、日本で介護の技能実習で就労経験者が一旦インドに帰国後、あらためて家族帯同してドイツに看護師として働きに行く（ドイツの看護師が家族帯同可能であるため）ことをモデルケースとして検討する送出し機関もみられた。

- ドイツ政府は、人材受入れに積極的でスピードが早く、日本の技能実習で技能とホスピタリティを学んできた人がドイツに来ることに、とても興味を持っている。日本で介護を経験した人が、ドイツで看護師と働き、ステップアップするモデルケースを検討。
- ドイツのWork programは人材の手数料は無料で、Study programは働きながら学習費用を支払う形である。
- 日本は日本語を勉強した後の就労の保証はないが、ドイツの場合、合格すれば必ず行けるという保証がある。
- ドイツのワークプログラムの場合、実務経験3年が必要となるため、看護のスタディプログラムに人気がある。
- ドイツ（看護師）の給料は、日本（介護）の2倍の20万ルピーである。
- ドイツと英国には看護職で行く人が多い。ドイツでは健康保険などが充実している。日本以外の他の国に興味があると、そちらに行ってしまう。

（出所）送出し機関へのヒアリング調査より

2) 中東・湾岸諸国中技能（製造・建設オペレーション）

「Skill India」にかかる研修を行う送出し機関においては、日本の技能実習向けの訓練と並び、中東・湾岸諸国向けの建設、溶接、CNC、機械電気・配管工事、警備等の中技能職種での就労に向けた6か月の訓練を実施していた。

また、これまで低技能職種が中心であった中東・湾岸諸国への送出しにおいても、中技能人材への需要が出てきており、それに対応したスキル研修が行われている。

MSDEでは、海外送出しの対象者のスキルアップを目的に2022年5月にSkill India International Centreを開設した。同センターでは、中東・湾岸諸国への送出し人材にソフトスキルやマシニングスキルの訓練を行っている。

日本に行くか、中東・湾岸諸国に行くかは企業の求人内容にもよるとされる。中東・湾岸諸

国と日本の両方向けの訓練を行う送出し機関においては、候補者に対して、仕事内容の説明とともに、日本で介護職として働く場合は日本語の勉強を6か月行い、さらに適性を確認して選考している。日本を希望する人材は、新しい技術を学びたかったり、介護職に興味を持ったりする人が多いとされる。

- 海外送出し、1か月400～1000米ドルの給与が得られる仕事を目指す6～8か月間の訓練として、日本と中東のミドルスキルが横並びで紹介されている。中東ミドルスキル人材：ブルーカラー職種の高給取得に向けた6か月間の訓練。建設、溶接、CNC、機械電気と配管工事、警備。
- 中東ではソフトスキルが求められる職種も多く、ミドルスキル人材への需要もある。
- 日本に行くか、中東に行くかは、企業側の求人内容による。日本を希望する人は、新しい技術を学びたい、介護職に興味があると言った人が多い。

(出所) 送出し機関へのヒアリング調査より

- Skill India International Centre (スキルインディア インターナショナルセンター) が2022年5月に、インド北部のウッタール プラデーシュ州 (UP州) のバラナシにオープンした。基本的には中東への送出しがメインである。国際基準で働くために、MSDEでスキルアップ、ガイダンス等を行う。他の地域でも増やしたい。
- 中東での建設、ロジスティックスコンストラクション、セキュリティガード、ドライバー等の職種である。ソフトのスキル、マシニングスキル等を学んでいる。
- トレーニング期間は2週間～1か月位であり、海外で働くためのオリエンテーションも実施している。

(出所) MSDEのヒアリング調査より

3) その他の競合国

その他の日本との競合国として、ヒアリングからは、カナダ、オーストラリアを挙げられた。また、日本の介護職（他国の場合は看護職）の競合としては、ドイツの他に、インドの看護資格で働くことができるイギリス（医療英語試験は必要）、及び、シンガポール、マレーシア、インドネシア等のアジア圏からの看護師需要が確認された。

ある送出し機関からは、送出し候補となる人材が、一旦欧米等の国に目を向けると、もはや日本を選択する可能性は低くなるとみなしており、海外就労をまだ考えていない人を対象に日本で働くことを積極的にアピールしているという意見もあった。

- インドではカナダに行きたい人が多い。労働者として移住していく。北部、パンジャブ州からが多い。ミニパンジャブと呼ばれるコミュニティができています。
- オーストラリアも希望者が多く、北部出身者の運転手などが多い。最初は1人で行くが、数年後に家族を連れて行く。

- UK の場合、インドで看護の資格があれば、UK の看護資格を満たすため、OET 試験（医療英語試験）のスコアさえ取れば、看護師として働ける。
- シンガポール、マレーシア、インドネシアからの看護師の需要がある。
- 欧米等の国を希望したら、その人は日本には来ないため、これまで海外で働くことを考えたことがない人に、日本での将来の夢を見てもらおうようにしている。

（出所）送出し機関へのヒアリング調査より

④ ECR 対象国への送出し状況

ECR 対象国への送出しについては、求人票を出してから人材を集めるまでに 10 日、対象者が決まってから送出しまでに 15～20 日、トレーニングが必要な場合は、さらに 7 日が加わる期間で送出しされているとされる。

この場合、人材側が支払うサービス料は、政府のガイドラインに則り最大 3 万ルピーであるが、コンプライアンスを重視する大企業等が受け入れる場合には、雇用主（大企業等）が当該料金を負担する場合もある。

ECR 対象国の建設現場の労働者は、小中学校卒の男性が多いとされる。インドではこうした人材に対して英語を教える等してスキルアップを計る取組もある。

- 募集から送出しまでのプロセスは、求人票を得る→インド政府の許可→募集→スクリーニング→雇用主によるテスト→給与交渉（ASMAC）→求められれば 7 日間のトレーニング→契約書作成・申請、健康診断（Gulf approved medical center）→現地側の了承→VISA 発行→送出し となる。
- 対象者が決まってから送出しまでの各種文書作成には 15～20 日かかり、これにトレーニング期間 7 日が加わる。また、多くの場合は、求人票が出てから、人材を集めるまでに 10 日間かかる。
- ECR 対象国の場合、雇用主が紹介にかかる費用を払わない場合、労働者自身が、政府が決めている最大 3 万ルピーを払う。大企業などコンプライアンスがしっかりしている多国籍企業では、雇用主が当該費用（3 万ルピー）を支払う。雇用主か労働者いずれかが料金を支払うことになる。
- ECR 対象国の場合、建設現場の労働者では小中学校卒が多い。こうした人材には英語を教えて、得られる賃金を高めていかなければならない。女性は 1 人もいない。サウジアラビアなどでは、女性に平等な権利はない。

（出所）中東への送出しを行う送出し機関へのヒアリング調査より

(3) 労働力の募集から送出しの方法

① TIPP、SSW の募集・供給方法

日本関連事業者（送出し機関）での募集では、大学や専門学校と連携してセミナーを開催したり、SNS を活用したりしている。インドでは、日本の技能実習、特定技能の制度にとどまらず、そもそも日本で働くこと自体への認知が低く、関連するセミナーを開催しても応募者は少ないとされる。これらの送出し機関では、インドからの人材を受入れる機関数を順調に増やしているにも関わらず、人材の供給が追いついていない状況となっている。

一方で、インド事業者（送出し機関）では、（日本以外の海外送出しに向けた）インド全土にわたる拠点での人材リクルート体制、及び、研修・教育機関に所属する学生への声かけ等の各種ネットワークを有しており、人材供給において優位性がある。これらの送出し機関からは、求められるスキルなどの人材需要が明確になれば適切な人材を集めて、送り出すことが可能であるとの意見が聞かれたが、これらの機関が得る具体的な求人情報は少ないのが現状であった。

そうした中、インド事業者には、自らは人材のリソースを持っていないものの、大学と連携し日本語教育を実施するところから始めているケースも見られた。

図表 IV-62 民間送出し機関での TIPP、SSW の人材募集・供給方法（送出し機関パターン別）

<p><u>日本関連事業者（パターン①）</u> 他国から日本の受入れ実績のある仲介斡旋機関、日本語教育機関が母体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門学校、看護学校でのセミナー ・ 専門学校との連携 ・ インターネットでの広告 ・ 個人・知り合いの紹介
<p><u>インド事業者（パターン②）</u> インドの海外送出し仲介斡旋機関・スキル研修／職業訓練校が母体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学、専門学校等でのセミナー ・ スキル研修を受けている学生への声かけ ・ 教育機関に所属する学生への声かけ ・ （中東・湾岸諸国等の場合）インド全土の 18 支店・営業所での人材リクルート
<p><u>インド事業者（パターン③）</u> 日本関連ビジネス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学でのセミナー、個別ネットワークの活用 ・ 大学と MOU を結び日本語教育を実施 ・ 州のスキル部門との連携も検討

- インド北部には専門学校が多く、2,000～3,000 校ある。その中で、州が運営している専門学校と連携している。今後数を増やしたい。
- 看護大学を回ってセミナーを実施している。日本のことや、日本で働くこと等を PR して、興味を持ってもらっている。
- 日本向けに限らず、ドイツ、UK 向けと一緒にセミナーを実施することもある。
- 現在日本語を学んでいる 100 人は当機関で学ぶ生徒であり、当機関がアナウンス・募集して希望があった者全員である（特段、選抜等はしていない）。

- 企業等が求めるスキル等が分かれば、インド全土から必要なスキルに応じた適切な人材の送出しの対応ができる。(中東等の場合) 当社のウェブサイト、新聞、リンクジョイン等を通じて募集し、当社のインド全土の 18 支店・営業所が人材のリクルートをする。
- 大学と MOU を結んで、日本語教育を実施。大学生が日本語学習を始めれば、その後の日本での就業の機会が増えるだろうと考えている。

(出所) 送出し機関へのヒアリング調査より

送出し機関の中には、日本で働くことの認知が低いインド人が多く、NSDC をはじめとするインド政府は国民に対して積極的に TITP や SSW 制度の周知を求める意見があった。

- 技能実習生に対する求人は多いが、供給側の人材が足りていない、応募が少ない。日本を希望する人材は、200 人参加のセミナーで、2~3 人という感じ。
- ワンバッチで 30 人を目標としているが、研修を受けている学生に声かけをして実際には 10~12 人となる。TITP が知られていないことが要因である。
- インド国内で制度の PR を NSDC が率先してやらないといけない。インド人が日本のことを知らな過ぎるためである。
- インド政府が技能実習制度を宣伝してない状況だ。政府が制度を PR すれば、日本を希望する候補者はもっと出てくるだろう。政府からの声かけが重要である。人材側は日本のイメージはもっているが、どうすれば働きに行けるのか分からない。

(出所) 送出し機関へのヒアリング調査より

② TITP、SSW にかかる訓練拠点

日本関連事業者（送出し機関）においても訓練拠点を増やしているところが見られた。

インド事業者の多くはインド全土に研修・教育拠点を持っており、日本への送出しに向けた訓練でもそれらの拠点を活用している。その他、日本語教育をオンラインで実施しているケースもあった。

また、インド事業者の中には、以前は、求人がなくとも、潜在的な人材に対して先行して日本語教育を行っていたが、実際には、受入れ機関等の情報が得られないケースが多かったため、そうした状況を踏まえて、まず求人情報を得てから訓練を始める方法に切り替えている機関が多い。

図表 IV-63 民間送出し機関での TIPP、SSW にかかる訓練拠点

<p><u>日本関連事業者</u> 他国から日本の受入れ実績のある仲介斡旋機関、日本語教育機関が母体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ニューデリー、北東部 2、東部 1、南部 1 の合計 5 拠点到訓練施設 ・訓練拠点は 1 か所で対面にて実施
<p><u>インド事業者</u> インドの海外送出し仲介斡旋機関・スキル研修／職業訓練校が母体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・インド全土に 21 トレーニングセンター、常時 1,200 人が受講できるキャパ ・インド全土に 20 教育拠点、うち 4 拠点において日本対応を実施 ・インド全土に 13 地域に教育機関、オンラインで日本語教育

- 日本人の講師が 1 拠点で対面にて教育している。対面ではないと結果が出ない。(日本関連事業者)
- インド各地に学校があり、それらの学校の生徒が技能実習の送出しを希望している。現在 100 人が日本語の勉強をしている。インド全土からオンラインで参加している。(インド事業者)
- 労働需要(求人)があれば、候補者がいることを伝えて、日本側の組合(監理団体、支援機関)が関心や興味を示せば、そこで初めて候補者に日本語を教えていく。最初から教えるのはリスクが高い。(インド事業者)

(出所) 送出し機関へのヒアリング調査より

③ 日本への送出しでの個人紹介者(ブローカー)の介在状況

日本への送出しにおいては、関わっている送出し機関が少ないこと、及び、インドでの日本への人材送出しにかかる認知が低いことから、現時点で個人紹介者(ブローカー)はほとんどいないと考えられる。

一方で、中東、湾岸諸国への送出しにおいて、個人紹介者を利用しないのは全体の 5%程度の稀なケースという意見が聞かれた。一方で、ヒアリングした送出し機関の中には、個人紹介者を使わず、自社でのリクルート、プロセスの透明化等によりコンプライアンス意識の高い企業等からの信頼を得ている機関もあった。

- インドから中東への送出しにおいては、ブローカーが入っているようである。ブローカーを付ければ人を集めることも可能かもしれないが、当社は利用していない。
- 中東への送出しにおいて、当社は個人紹介者の利用は避けている。業界において、事業者の 5%位が個人紹介者を利用しないような正しい対応をしていると思うが、稀なケースである。
- 当社では中東への送出しにおいても、個人紹介者を頼らず、インド各地に自社の支店を

置いている。募集から送出しまでの全プロセスを透明化して、顧客などからの信頼を重視してきた。個人紹介者を使うことで利益を増やす方法をとらずに、マーケットから信頼を得ている。受入れ雇用主が直接労働者のデータベースを見られるようになれば、仲介者は不要になる。デジタルによりクリーンな仕組みを作ろうとしている。

(出所) 送出し機関へのヒアリング調査より

(4) 日本への移住労働者の属性・特徴

① 地域の特徴

ECR 対象国への送出しが多い UP 州を中心とした北部、日本人と顔つきが似ている北東部、海外送出しの歴史が長いケララ州を中心とした南部のいずれの地域からも、日本への送出しが確認され、現時点では日本への送出しにおいて地域の特性や傾向は見られなかった。

例えば、送出し機関が候補となる人材に教育訓練を行う場合、インド各地に訓練拠点があつたり、WEB を使った教育を行ったりするなどして、インド全土から教育訓練に参加できる環境があり、特定の地域に限定されない。

こうした現状について、日本への人材送出しにかかわる市場は現時点では小さく、送出し機関が人材をインド全土から集めざるを得ないためではないか、今後市場が拡大すれば、地域特性が出てくるのではないかと、言った意見も聞かれた。

- 出身者は北部インドからが多い。
- 南部のタミルナド州、カルナタカ州、ケララ州、北東部マニプル州が多い。ケララ州は看護師が多い州であり、また看護師になったら海外に行くというマインドがある。
- インド北東部が多い。日本人と顔つきが似ており、キリスト教徒が多い。
- 出身州は西ベンガル、ウッタラカンド、パンジャブ、デリーである。全員、出身地から最も近い訓練施設に通っている。
- 南インドの人材はシンガポールにも多く行っている。UK を含めて、看護師が多い。英語ができれば行けることが要因である。バンガロールには看護学校が多くある。
- NSDC のプログラムにおいては、北東部の出身者が多い。
- 技能実習、特定技能ともに、現在は人を集めている段階であり、送出し分野、人材の属性などでの地域の特徴が出る段階には至っていないのではないかと。

(出所) 送出し機関、政府機関へのヒアリング調査より

政府機関、送出し機関等に対するヒアリングでは、今後の日本への送出しの地域特性・傾向をみると、インド北東部では、経済を牽引する産業があまりなく開発が遅れる中で、これまでの開発支援等で日本との関係が深いこともあり、今後、同地域から日本への人材送出しへの期待感が示された。北東部については、ホスピタリティの仕事に向いているとされる点や、日本人と顔立ちが似ている点等から注目・期待する送出し機関が多く、今後介護人材での送出しの可能性もある。

また、南部には日系製造業が多く進出していることから、製造業関連職種での送出しが期待される。インドの製造現場では、契約社員等の非正規雇用者が多く、日系企業の現地工場で雇用契約が切れた人材を技能実習生として日本に送出そうとする送出し機関もあった。また、南部に拠点のある職業訓練校（工業系）では、日系企業と連携して学生の送出しを検討していた。

さらに、南部では1人あたり国内生産が高く、失業率も低い傾向にあり、また、欧米やシンガポールなどの海外送出しの歴史がある州も多いことから、国内や他国との間での人材獲得競争で日本の優位性が低いことも考えられる。

一方で、1人あたり国内生産が低く、失業率も高い傾向にある北部のUP州、ビハール州からはデリー近郊の工業団地等で働く人も多いとされる。これらの地域には、マルチ・スズキやホンダ等のインド人に人気の日系企業の工場もあることから、今後の送出し機関の動きによっては、製造業の技能実習生等の送出しの可能性が考えられる。

また、送出し機関の中には、州の専門学校と連携した取組を始めるところもあり、州が積極的な政策をとれば、日本への送出しが増える可能性もある。

- インド北東部については、インド政府の開発が遅れており、産業もあまりないことから、海外送出しへの期待がある。
- 北東部、北部のヒマーチャルプラデシュ州、UP州、西ベンガル州はホスピタリティの仕事に向いている。ビハール州、UP州、オリッサ州、西ベンガル州では湾岸諸国での建設、ナースも多い。南部のケララ州からの看護も多い。製造は、北部のラジェスタン州、パンジャブ州、南部のタミルナド州、カルナタカ州に多い。
- 日系企業の工場で働いている人は契約社員が多く、雇用期間が終わった人が技能実習等に行く可能性がある。技能実習に行って、帰国をしたら、再度日系企業で働く等、その地域の発展にもつながる。
- インド工場労働者において、非正規労働者が増えている。法律上は、非正規労働者を6か月以上雇用したら正規転換しなければならないということになっているが、請負会社変える等の抜け道がある。非正規雇用の方は、さまざまな学歴が混在していて、就学経験がない人から大学院卒までの人もいる。

（出所）送出し機関、政府機関、有識者へのヒアリング調査より

② 学歴との関係

日本への送出し人材の学歴は専門学校卒、大卒が中心である。

インドでの看護教育・資格として、ANM（高卒+2年間教育）、GNM（高卒+3年間教育）、BSc Nursing（高卒4年間教育）があるが、日本の介護人材として、ヒアリングでは、インド事業者ではANMが、日本関連事業者ではBScが対象として想定されていた。

<インドの看護教育・資格>

- 1) ANM : 高卒後 (12 年間) + 2 年間教育 →アシスタントレベル
- 2) GNM : 高卒後 (12 年間) + 3 年間教育 →専門職
- 3) BSc (Bachelor of Science) Nursing : 高卒後 (12 年間) + 4 年間教育 →専門職

- 専門学校、大学卒以上である。インドでは教育の格差が激しい。日本の常識が伝わらないというおそれもあり、専門学校卒以上にしている。
- 日本の対象は ANM である。ドイツは、GNM が対象で、ワークプログラムの場合、GNM + 実務経験 3 年が必要となることから、看護のスタディプログラムに人気がある。
- 看護大学卒で、海外で働きたいと考えている看護師へアプローチをしている。当校から送り出しているのは BSc が多く、ANM は少ない。

(出所) 送出し機関へのヒアリング調査より

「Skill India」に関係したスキル研修機関では、学歴が 10 年間、10+2 年間修了者に対してスキル研修を行い、その後、日本に送出している。

また、職業訓練校 (10 年間教育卒業後、3 年間の職業教育) では、現時点では送出し実績はないものの、卒業生が海外で働く機会として日本への送出しを検討していた。職業訓練校卒業生が日本以外の国で就労するには、就労経験が要件となるため、卒業後 2~3 年間はインド国内で就業経験を積み、その中で、職業訓練校の先輩とのネットワークや情報を元に、世界中に働きに出るとされる。ヒアリングを実施した教育機関では、卒業生全体の半数以上が、いずれ海外で働くということであった。

- NSDC が推進している Skill トレーニングを受けた人のほとんどはインド国内で働く。インド国内で最低 2 年間ほど就業経験をしてから海外で働く。
- 当校では 10 年間教育を受けた学生にプラス 3 年間の職業教育を行う。学力トップ層は大学に進み、当機関に来るのはその次の子たちである。
- 当校の卒業生は、最初はインド国内の企業に就職する。2, 3 年の国内就業経験をしていく中で、機会を捉えて世界中に働きに出る。当校では、世界中に卒業生がおり、そうした先輩とのネットワークや情報を元に、海外での就労に積極的に出て行く。
- なお、国内で働けば月間 1 万 7 千ルピーの収入だが、海外に行くと、最も優秀な学生では年間 80 万ルピーを得ることができる。
- 海外で働くには、就業経験が必要である。タイミングや家庭状況等様々であるが、全体の半数以上は海外に出て行く。将来、一部の人は戻ってくるが、戻ってこない人も多い。いずれにしても、海外で働く機会を作ることが当機関の役割だと考えている。

(出所) 送出し機関へのヒアリング調査より

③ 所得階層との関係

技能実習、特定技能では日本語教育を受けるための費用等がかかることから、親の所得階層

として政府職員、公務員、自営業等のローワーミドル（月収1万ルピー程度）が求められると
のことであった。農家の場合は、費用負担が困難とのことである。なお、送出しにかかる費用
負担について、政府のスキルローン（後述）の取組も始まっている。

- 親の職業・属性としては、ローワーミドルクラス。ローワーミドルの人が、日本等で働
けば、収入面でアッパーミドルクラスの水準になる。イメージとしてわかりやすいのが、
普段の乗り物で、ローワーミドルはリキシャに乗り、ミドルミドルはバイクを持ち、ア
ッパーミドルは車を持てる。
- 送り出す人材の親の職業は、政府機関、農家、ドライバー等である。
- 職業訓練の教育機関で学ぶ学生は、インドの中低階層の家庭から来ている。女性は少な
い。技能実習を希望している生徒の勉強している分野は様々である。
- 月収は2,000～3,000ルピーで、農業が多い。中の下の階層の人が多く、大学卒のバチエ
ラーを持っていても、得られる仕事の給料は、インド国内だと月1万ルピー、昇給して
も月1.5～2万ルピーである。サービス料が払えないため、実績づくりとして徴収してい
ない。サービス料が払えるのは、インド軍の職で給料は政府職員、公務員、自営業。

（出所）送出し機関へのヒアリング調査より

④ ITエンジニア、機械エンジニア

日本に来るITエンジニアは大学卒が多く（一部大学院卒）、出身地域はインド全土にわたる
が、その中でもマハラシュトラ州の出身が多いとされる。同州にあるプネ大学には日本語学科
があり、日本語を話す人が増えていることが要因として挙げられる。

機械エンジニアは南部出身者が多いという送出し機関もあった。インド国内での就職後に、
労働市場の状況を見て、どの国に行くか検討し、必要となる言語（日本の場合は日本語能力N3
レベル）を勉強するなどして、求人サイト等から自身で応募をしている。

- ムンバイ、プネのあるマハラシュトラ州が多い。南インド、北インド、インド全般から
来ている。プネで日本語を話す人が増えている。プネ大学にも、日本語学科があるが、
それだけでは足りない。弊社でも教育している。ビジネス日本語、日本の生活に必要な最
低限なことを教えている。
- ITエンジニア、機械エンジニアともに出身地は南部が多い。ハイデラバードにもエンジ
ニアが多い。
- エンジニアの場合、職についてから、マーケット（労働市場）を見て、日本語やドイツ
語を勉強する。その際は、自分で勉強することが多い。日本語N3以上が対象となるが
ITエンジニアの場合、実際には日本語能力はそれほどいない。東京は特にそう思う。
機械エンジニアは愛知、三重が多く、ITエンジニアは全国が対象である。
- 機械エンジニアはSNSを使って求人サイトで募集するだけで、応募がある。インドの日

系企業で勤めている人等がいる。

(出所) 送出し機関、IT エンジニア斡旋事業者へのヒアリング調査より

また、IT エンジニアについては、大学卒業後5年程インド国内で就職・勤務してから日本へ行く人が多いとされる。インド国内の就職先がそれほど多くないことから、学生の就職先として日本を注目し、日本語教育を導入する学校も増えている。中には、日本のIT人材斡旋事業者を通じて、大学内での日本企業のPR等も行われており、日本で働く可能性を感じ日本語を学ぶ学生も増えている状況となっている。

なお、日本で働くITエンジニアには、子どもに英語等の教育をインドで受けさせるため帰国するケースが多いが、子どもの教育が終わると、再度日本で働くことを希望するケースも多いとされる。

- 日本へは新卒か5年くらいまでの人が多い。
- 以前は英語が通じる国に行きたがっていた。その国に行けば成長もできると思っていた。また日本では、外国人は出世できないイメージだったが、最近は日本のイメージは良くなり、日本語を勉強している人が増えていて、日本に行きたいという人も増えている。今後も増えていくと思われる。
- インド国内の就職先がなかなか無い中で、大学も日本に関心を持ち始めている。
- いくら優秀な人材でも、家族の問題で35歳くらいになると、子どもが学校で学ぶ年齢になると、みんなインドに戻っている。英語の教育が日本でない。インターナショナルスクールは高く、1人毎月12万円くらいかかる。インドに戻って、インドの日系企業で働く人が多い。子どもが大きくなると、また日本に戻りたいという人も多い。

(出所) IT エンジニア斡旋事業者へのヒアリング調査より

インド工科大学(IIT)に所属する学生については、卒業後、まずはグローバル企業のインド拠点に就職する人が多い。ヒアリングをした学生の多くは、機会があればアメリカやイギリス等で働きたいとの意向を持っていた。日本企業ではSONYやマルチ・スズキ等が人気で、日本で働くことへの関心もあった。また、エンジニア関連学部の学生は、卒業後就職を希望するケースがほとんどで、卒業後は大学での専攻学部とは異なる分野での就業を希望するケースが多く聞かれた。

一方で、今回、ヒアリングを行った一人の博士課程の学生は卒業後も大学等で研究を続ける意向が強いが、所属大学・学部が日本と連携していることを背景に日本への関心が高く、将来日本の研究機関での研究を希望する人もいた。

- グローバル企業のインド拠点に就職して働く人が多い。(教員)
- IT専攻でない学生もIT企業に就職しており、アメリカや日本で働くIT人材が必ずしもITを専攻していた人材とは限らない。(教員)

- インドで就職したい。将来、機会があればアメリカにも行ってみたい。(学生)
- 機会があるなら、海外に行ってみたい。これまで、英国に行ったことがある。機会が会えば、日本にも行ってみたい。(学生)
- ポスドク 8 名中、日本に行きたい人が 1 名。理由は、日本では研究が進んでいること。そのほか、IITG と岐阜大学が MoU を結んでいることから日本に興味がある。

(出所) IIT 教員、IIT 学生へのヒアリング調査より

⑤ 留学

デリーの日本語学校の学生には、インドの日系企業への就職を目的に学習している人が多かった。留学生支援も行っている送出し機関においては、セミナー開催や学校などへの問合せで留学希望者の情報を得ていた。

- 日本の日本語学校に 6 名送出したが、その学生達は、セミナーや SNS、学校への電話による候補者データの収集などによる。なお、留学セミナー参加者の多くは日本へ行きたいと考えているが、技能実習、特定技能への興味はない。
- 当校の学生は、日本語を習得して、日系企業で働くことが目的の人が多い。
- 当校で勉強した後に日本への留学を希望するかどうかは、どれだけのコストをかけられるかによる。留学希望者は増えてきているが、多いわけではない。

(出所) 日本語学校、留学支援も行う送出し機関へのヒアリング調査より

例えば、ムンバイにある日本語センターでヒアリングを行った 12 名の学習者のうち、7 名が日本への留学を希望し、8 名が日本で働く意欲があった。日本への留学を具体的に検討している学生の親の職業は、医者、先生、銀行員等であった。

大学院生や社会人がインドで仕事を見つけることは難しく、キャリアを広げるために日本語を学んでいる。インドではアメリカに行く人が多いが、日本語を学んでいるのは、インドで少ないからこそキャリアを広げる機会があるのではないかと考えている、とのことであった。中には、シンガポール等も含めてアジアでの就労を希望している人もいた。

- 大学院生。インドで仕事を見つけるのは大変なので、日本に行って働きたい。
- 高校生。日本の私立大学に留学してその後日本の企業で働きたい。日本の大学を受験していて、結果待ち。留学の資金としては、親戚のおじさんがスポンサーである。
- バンキングファイナンスで 10 年働いていて、キャリアを広げる国の中の 1 つに日本が入っている。シンガポール等も含めてアジアに行きたい。アメリカは行きたくなく、理由としてはインド人がアメリカのビザが取りづらいことと、遠いので心配であること。
- インドにある日系企業で働いて 17 年目。日本語学んで 3 年半位。仕事で日本人とコミュニケーションを取りたいと思い、日本語を学んでいる。
- 日本語はチャレンジングであるが、インドで学習している人が少ないから、機会がある

のではないかと考えている。アメリカに行く人はたくさんいるため。

- 日本への留学生を希望している親の職業は、漢方医、ウルドゥー語の先生、銀行員等、共働きが多い印象。家族や親せきでアメリカに留学した人がいる。

(出所) ムンバイにある日本語センターの学生へのヒアリング調査より

(5) 仲介に関するコスト構造

① SSW、TITP

1) 就労希望者の負担

就労希望者が負担する費用は 15 万ルピー (約 25 万円) ~30 万ルピー (約 50 万円) と幅がある。ECR 対象国の政府が規定する就労希望者負担額の最大が 3 万ルピーであることから、5 ~10 倍の相場となっている。親や親戚から借りたり、銀行でローンを組んだり、親が分割で支払うことで、費用を工面している。

- 就労希望者が払う費用は 27 万ルピー、約 45 万円である。(教育費、紹介費含む)
- 人材が負担する費用は 145,000 ルピーで、親や親戚に借りることが多い。介護で日本へ行く人材は、仕事をやめるため、学んでいる 6 か月間は収入が無くなってしまう。
- 全体では 25 万ルピー程度である。日本語教育が必要ない場合は少し安くなる。
- 技能実習生の送出しには 1 人あたり 100~150 ドル費用がかかる。
- 送出しに要する金額は 15 万ルピーであり、銀行でローンを組み、技能実習開始後に分割払いすることが多い。
- 7 か月間で 20 万ルピーかかり、両親等が分割で払う。

(出所) 送出し機関へのヒアリング調査より

2) NSDCI プログラムでの就労希望者負担

NSDCI の SSW の独自プログラムは、9 か月間のトレーニングで 75,000 ルピーとなっており、民間送出し機関に比べて非常に安価となっている。

- NSDCI のプログラム (SSW) は、9 か月間 75,000 ルピーだが、他の送出し機関のプログラムでは 15 万ルピー~30 万ルピーかかることから、非常に安価となる。さらに後述するスキルローンの利用もでき、学生には二重に得となる。
- 日本語を習うときに JLPT の各レベルの取得をするのに普通 2.5 万ルピーかかることから、N5、N4、N3 の 3 つのレベルの習得の場合はその 3 倍になるという想定である。

(出所) NSDCI へのヒアリング調査より

3) 送出し機関での監理団体、企業からの収益

送出し機関での監理団体、企業からの収益は、技能実習の場合は 5,000 円/月・人の管理費 (3 年間で 18 万円) となっていた。これはインド以外の国での金が額と同程度である。また、

特定技能において10万円／人の紹介料、介護の技能実習において18万円／人の介護訓練費を得ている場合もみられた。

- 介護は、1人あたり18万円の介護訓練費を出してくれている。その他の製造など一般職では1.5万円である。月々の監理費として1人あたり5千円（製造など一般職、介護職同じ）を監理団体からもらっている。
- 監理団体からの支払いは少なく、5,000円/月・人であるが、そこからさらに税が差し引かれる。なお、監理団体から人材の紹介料はもらっていない。インドから送出しについて、認知度が低い。現状では交渉力が弱い。
- 特定技能の場合、就職すれば1人あたり10万円の紹介料が得られる。技能実習については1人あたり月5,000の管理費が得られる。いずれも送出し後に得られる収入である。

(出所) NSDC へのヒアリング調査より

4) 看護（日本では介護）職の各国での給与

看護師が各国で働いた場合の月収としては、ヒアリングではインド国内が1～5万ルピー、ドバイが8万ルピー程、日本（介護）が10～14万ルピー、ドイツが20万ルピー程となっていた。

- 看護師は、インド国内だと、就職当初は月1万ルピーで、一生かかっても月5万ルピーである。ドバイだと月8万ルピー位。
- 日本で働くと、14万ルピー／月收入があるので、そのうち8～9万ルピーを家族に送っている。
- ドイツの看護師の給料は日本の2倍の20万ルピーである。日本は10万ルピー。

(出所) 送出し機関へのヒアリング調査より

5) 個人紹介者への費用負担

個人紹介者について、日本への送出しにおいては介在がみられないようであったが、ECR等での紹介料相場は2.5万ルピー～3.5万ルピーという金額であった。

- 紹介者を利用すると、一人あたり2.5万～3.5万ルピーかかるが、紹介者の責任範囲によって金額は異なる。

(出所) 送出し機関へのヒアリング調査より

6) 政府（NSDC）のスキルローン制度

技能実習、特定技能の対象となるローワーミドル層では、15～30万ルピーの日本語研修・サービス料の負担が重く、就労の障壁となっていることから、NSDCではスキルローン制度の利用を進めている。

- 日本での労働に当たって必要な費用をスキルローンとして借りることができる。インドの学生ローンは、通常、大学生、大学院生向けの長期の学費を対象としており、TITP、SSW のような短期研修では学生ローンは適用されていない（本トレーニングの 9 か月は短期と見なされる）。そこで、NBFC（Non-Banking Financial Company、ノンバンク金融会社）と NSDCI が連携して、新たな教育ローンを提供する。スキルプログラムを送出し機関が提供した場合、NSDC は NBFC に 6%と通常の金利 12~15%より低利で資金を貸し出し、NBFC は学生に 14%と通常の金利の 22%よりかなり低金利でローンを提供する。なお、当該ローンは、送出し機関でも使えるように、現在相談しているところである。
- NSDC が進めるスキルローンが 5 か月前に始まったが、実際には何も進んでいない。日本企業が CSR として負担してもらえないかとも考えている。

(出所) 政府機関、送出し機関へのヒアリング調査より

② エンジニア

エンジニアとして海外就労する場合、求職者本人が負担するサービス料はなく、送出し機関は基本的には企業から報酬（費用）を得ることとなる。ヒアリングでは 30 万円程度という金額が確認された。

- エンジニア本人からお金取らない。企業からの紹介料は 1 人あたり 30 万円程度だが、企業によって異なる。

(出所) 送出し機関へのヒアリング調査より

③ 留学

留学するに当たっては、まず経費支弁者の銀行等の預金残高証明書（200 万円）が必要となる。実際に必要となる費用は、年間授業料 80 万円程度とその他に生活費等がある。

教育ローン等も活用して資金を得るケースもある。また、留学先の学校によっては分割で支払うことができる。そうした場合、日本での週 28 時間のアルバイトで返済・支払いをしている。

- 日本語学校は入学時に年間授業料の 80 万円が必要である。年 2 回の後払い、場合によっては 3 回払いでよい。留学後にアルバイトをしてお金を返す仕組みであり、週 28 時間のアルバイト就労で、月に 10 万円程度を稼いで生活することになる。
- 資金確保の方法として、教育ローンを借りることができる。ただし、NBFC などローンを組んでくれる銀行を探すのは実際には大変なことである。金利も 11%と高い。もちろん貯蓄を使うこともある。
- 大学進学 of 留学生支援としては、当社は料金を取っておらず、日本語教育をしている学生の手助けとして実施している。

(出所) 留学も支援する送出し機関へのヒアリング調査より

図表 IV-64 労働者負担額、事業者負担額の整理

労働者負担分			円換算
ECRの場合：サービス料	規定	3 万ルピー	50,187 円
SSW・TITP：サービス料	規定	なし	円
SSW・TITP負担金額の総額 (ヒアリングで把握)	最低	15 万ルピー	250,936 円
	最高	30 万ルピー	501,873 円
NSDCプログラム(SSW) 労働者負担金額		7.5 万ルピー	125,468 円
個人紹介者への費用負担 (日本の場合はまだ見られない)	最低	2.5 万ルピー	41,823 円
	最高	3.5 万ルピー	58,552 円
	レート	1 万ルピー	16,729 円
	2022年期中平均	1 USドル	79 ルピー
	(IMF、International Financial Statistics)	1 USドル	131 円
事業者負担分			
管理費	TITP・3年間		180,000 円
人材紹介料	SSW		100,000 円
訓練費	TITP	介護	180,000 円
		介護以外	15,000 円
エンジニア（事業者負担）			
紹介料			300,000 円
留学生（本人負担）			
年間授業料			800,000 円/年

(出所) 送出し機関、インド政府 (NSDC) 等へのヒアリング調査をもとに作成

6. 今後の見通し

(1) 政府機関の動き

インド政府は2015年から「Skill India」施策を開始し、低技能から高技能に広くわたる人材の海外送出しの取組を進めている。送出し国対象国としては、「Beyond Gulf」をキーワードに、これまで中心であった中東・湾岸諸国以外への送出しに注視し、UK、ドイツ、オーストラリア、日本等とMOUを結び、送出しの取組を推進している。

日本への送出しについて、インド政府では、インド側（人材）が日本で働くこと（働けること）への認知不足を挙げており、州政府と連携して州の日本語教育機関、及びインド人へのプロモーション実施等を検討している。

一方で、日本側（受入れ機関、監理団体）では、ベトナム離れの兆候がみられることを背景とし、ベトナムの次の送出し国として、インドへの期待を高めている。

そうした中、インド政府機関からは、日本政府は今後、特定技能を重視しているようだ、との考えが聞かれ、NSDCでは特定技能での送出しに向けたトレーニングを開始する等、具体的な取組を進めている。

政治的にもインドと日本との関係は良好との判断が多く聞かれ、インド政府としてスキル人材の海外送出しに力を入れている中で、日本への技能実習、特定技能の送出しは好機となっているようである。インド側（人材）、日本側（受入れ機関、監理団体）それぞれへの周知・理解をどう進めていくかが鍵になると考える。

- 日本は言語の壁があることから、州政府等で日本語に関心を持っているかがポイントになる。各州には学術機関が多くあり、その中には、日本語を教えている学科がいくつかある。そうしたところが、州政府の意向を汲んで今後の施策を検討している。現在、テラガン州、アッサム州等とも検討を進めている。
- 日本への送出しの制度があることをインド人に認識してもらうように、プロモーションすることが重要である。日本のことをあまり知らないのが実態である。技能実習生の数は毎年増えており、その結果、インド人が日本のことを知る機会が増えてくるだろう。カナダへ行く人が多くなっているが、同じ経緯をたどっている。
- 日本の監理団体はベトナムを見ているので、競合相手になっている。日本側がインドに目を向けてくれることが必要である。ベトナムの技能実習問題に苦勞しているのを聞いたので、ベトナムの代替国がインドになると良い。
- TITPの人数が少なすぎて、SSWについてもグルガオン（デリー近郊の都市）の1つの場所でしか試験が実施できていない。TITPについては、既に7つの職種で開始しているが、その進捗はコロナの影響もあって、遅れている。
- インド政府としてはTITPとSSWの両方を進めていきたいが、日本のニーズとしては、SSWの主張をしているので、そちらが増えて、TITPが減るのではないかと見ている。

(出所) NSDC、MSDE へのヒアリング調査より

- インドからの送出しは、この 6-7 年でトレンドが特に変わってきている。スキルセンターをインド国内各地に設置して、特定の技能（クリーニング、クッキング、ホテル等）を有する人材を育てていく方向で運用をしている。
- インド政府としては、ロースキルの人を海外に送り出すという政策を変えていきたいと思ってこの 5 年くらい取り組んできている。中東の比率を下げても他国に広げていきたいと考えており、日本、ポーランド、ロシアなどと MOU を締結しているということである。「Beyond Gulf」をキーワードに中東諸国以外への送出しに注力していくことがモディ政権の政策方針である。
- 日本とインドの関係は良いため、今が非常に良いタイミングだと思う。相互にサプライとディマンドの関係になりうる。日本に足りていない労働力をインドが補える。

(出所) 有識者 (Rajan 氏) へのヒアリング調査より

(2) 日本関連事業者（送出し機関）の動き

日本関連事業者は、実績として年間 100 人近い技能実習生を送り出すなど、インド事業者に比べて多く、また、今後の年間目標も 400~1,000 人と高く、今後の送出しの拡大が期待される。

日本関連事業者では、同社・同グループ内に日本の監理団体を設けており、受入れ機関との繋がりも直接持ち、インド人材の魅力やマネジメント方法等も情報提供しながら受入れ機関の開拓を行っている。また、日本関連事業者は、受入れ機関のニーズを踏まえた人材スクリーニングにも長けており、その結果マッチング率も高く、受入れ機関の拡大に繋がっているものとする。日本関連事業者の数はいまだ少ないが、日本側（受入れ機関）への周知・理解を牽引する重要な役割を担っている。

また、日本関連事業者は、送出し候補となる人口の多さ、インド国内での若者の就職難、マルチ・スズキやホンダ等の日系メーカーの認知の高さ等を理由として、技能実習や特定技能としての送出しが増加する可能性は高いと考えている。中国からベトナムに続く送出し国として、インドネシアとミャンマーの次にはインドを想定する事業者もいた。

一方で、日本関連事業者はインド側（人材）との関係性が弱いため、インド政府の積極的な人材への周知を期待しているが、同時に、公的機関である NSDC が特定技能の送出しプログラムを直接行うことに対し、技能実習が進まない懸念も持っている。

- インドでの若者の就業は困難である。専門学校卒業者の給与は 1.5 万ルピーで、何年かは同額であり、仕事もあまりない。
- 工業系専門学校だと卒業後、ホンダやスズキを希望する人材が多く、その過程で日本に行けないかと考え応募してくる。どうせなら、日系企業よりは日本の企業に勤めたいと考えてである。インド国内では日系企業の人気は高い。
- インドから日本への送出しが増えない理由は、日本の企業が欲しい人材のスクリーニン

グとマッチングができていないからである。監理団体等においてインド人の受入れ経験がまだないことから、就労先が見つからない。

- ベトナムの次としては、インドネシア、ミャンマーがまず来ると思う。ミャンマーは軍事政権下となり、不透明感があるため、今はインドネシアが非常に増えている。インドネシアも人口は多いが、限界値は見えており、次の段階としてインドが始まる。
- 政府はSSWを宣伝しているが、SSWよりTTIPを宣伝して欲しい。

(出所) 送出し機関へのヒアリング調査より

(3) インド事業者（送出し機関）の動き

インド事業者は、技能実習生の送出し実績が年間0～50名程度と低調であると同時に、今後の見通しにはばらつきがあった。具体的には、日本での受入れ機関開拓ができる連携先（人・団体）を確保している送出し機関では、徐々に送出しの実績を作りつつあるが、反対に、そうした連携先が無い送出し機関においては、監理団体に営業をかけるのみで、待ちの状況となっており、開拓等の実績につながっていない。その結果、事業縮小を余儀なくされているところもある。日本側の連携先をうまく見つけることができるかが鍵となってくる。

日本関連事業者、インド事業者、それぞれに優位性があることから、今後両者が連携していく可能性も考えられる。

- 今後日本への送出しを増やしていきたい。送出し先を探しているところである。
- 監理団体等で問い合わせても、いつまでたっても『検討中』と言われる状況である。ベトナム人で満足していると思われる。
- インドのマーケットのことはよく分かっている、送出しにかかるリソースもある。日本とのコネクション、日本側の信頼できるパートナーを見つけていくことが大切。
- 日本はとても良いマーケットである。クリーンで、マナーもあり、透明性が高い（straightforward）。中長期のパートナーシップを前提としていける。
- インドには海外で働きたい人が多くいる。日本語が壁になっているが、求人があれば応募する人はいる。日本には日本語を勉強した後の保証がない。

(出所) 送出し機関へのヒアリング調査より

(4) 海外競合との関係

ドイツ政府が看護人材の受入れに積極的に動いていることは、複数のヒアリング先で確認され、複数の送出し機関がドイツの送出しに興味を示していた。特に、インド事業者では、日本での受入れ先を見つけることができずにいる中で、ドイツでは看護資格や言語試験等に合格すれば就労先がすぐに見つかる点を評価している。また、ドイツでは介護ではなく看護職として就労できることから、人材の給与・処遇でのモチベーションも高く、日本からドイツへの送出しにシフトする可能性も考えられる。

日本関連事業者においても、日本への送出しを一つのステップと位置づけ、最終的にはドイツへの送出しに繋げる等の動きも、今後増加・加速すると考えられる。

さらに、中東・湾岸諸国への中技能人材の送出しが、インド政府のみならず、中東湾岸諸国政府からも推進されており、日本にとっては、あらたな競合先として意識していく必要がある。

<参考文献>

日本語文献

- ・ 明石純一（2013）「国際労働力移動をめぐるガバナンスの一考察: インド・ケララ州の事例を通して」『移民政策研究』(5), 51～64 頁
- ・ 一般財団法人自治体国際化協会（2013）「インドの地方自治（改訂版）」
- ・ 友澤和夫（2019）「湾岸諸国へのインド人出稼ぎ移民送出システム— デリー・ジャミア地区の人材斡旋業者に着目して—」『広島大学現代インド研究 — 空間と社会』(9), 15～27 頁
- ・ 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（2022）「労働者の送出しに関する法制度・実態等の調査報告書」（厚生労働省委託事業報告書）

外国語文献

- ・ Binod Khadria, 2006, “India: Skilled Migration to Developed Countries, Labour Migration to the Gulf” , Migration and Development: Perspectives from the South
- ・ Government of India, Ministry of Statistics and Programme Implementation, National Statistics Office, 2019, “Periodic Labor Force Survey(PLFS) July2018-June2019, Annual Report”.
- ・ ILO, 2018, “Bangladesh Migration Update 2018”.

【ウェブサイト】

- ・ Ministry of External Affairs, Overseas Employment, <https://www.mea.gov.in/overseas-employment.htm>
- ・ National Skill Development Corporation, <https://nsdcindia.org/>
- ・ eMigrate, <https://emigrate.gov.in/ext/>

【オンライン・データベース】

- ・ 出入国在留管理庁「在留外国人統計」, https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html
- ・ 総務省統計局「平成 27 年国勢調査報告」, <https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/kekka.html>

- Asian Development Bank (ADB). “Key Indicators for Asia and the Pacific 2020”, <https://www.adb.org/publications/series/key-indicators-for-asia-and-the-pacific>
- International Monetary Fund (IMF). “International Financial Statistics”,<https://data.imf.org/?sk=4C514D48-B6BA-49ED-8AB9-52B0C1A0179B>
- IMF. “World Economic Outlook Database”,<https://www.imf.org/en/Publications/SPROLLs/world-economic-outlook-databases#sort=%40imfdate%20descending>
- KNOMAD. “Remittances Data”,<https://www.knomad.org/data/remittances>
- The World Bank. “World Development Indicators”,<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>
- The World Bank. “World Bank Open Data”,<https://data.worldbank.org/>
- United Nations. “International Migrant Stock 2020”,<https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>
- United Nation, “World Population Prospects 2022”,<https://population.un.org/wpp/>

