

国際労働移動の実態、及びメカニズムについて

第7回雇用政策研究会

令和6年2月5日

国立社会保障・人口問題研究所

国際関係部長、博士（社会学）

是川 夕

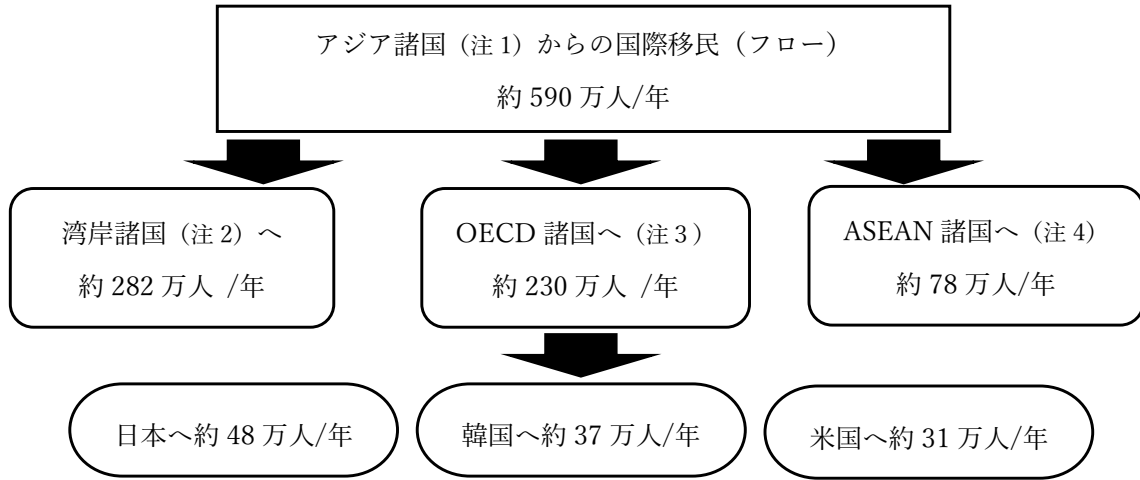
本日のポイント

1. アジアの国際労働市場において日本は最大の受入国であり、今後もこうした傾向は続く可能性が高い。
2. 日本は労働移民中心の受入れを行う国として世界有数の受入れ規模を示す。
3. 国際労働市場においては移住仲介機能が必須であり、経済的な動機付けを通じた管理が必要。
4. 「育成就労」制度はスキル形成と人材確保の双方を目的とする点、国際的な潮流に正面から向き合ったものとなっている
5. 外国人労働者の日本型雇用の包摂は主に内部労働市場を通じて行われており、その場合に賃金格差が最小となる。

1. 国際労働移動の実態

1. 国際労働移動の実態

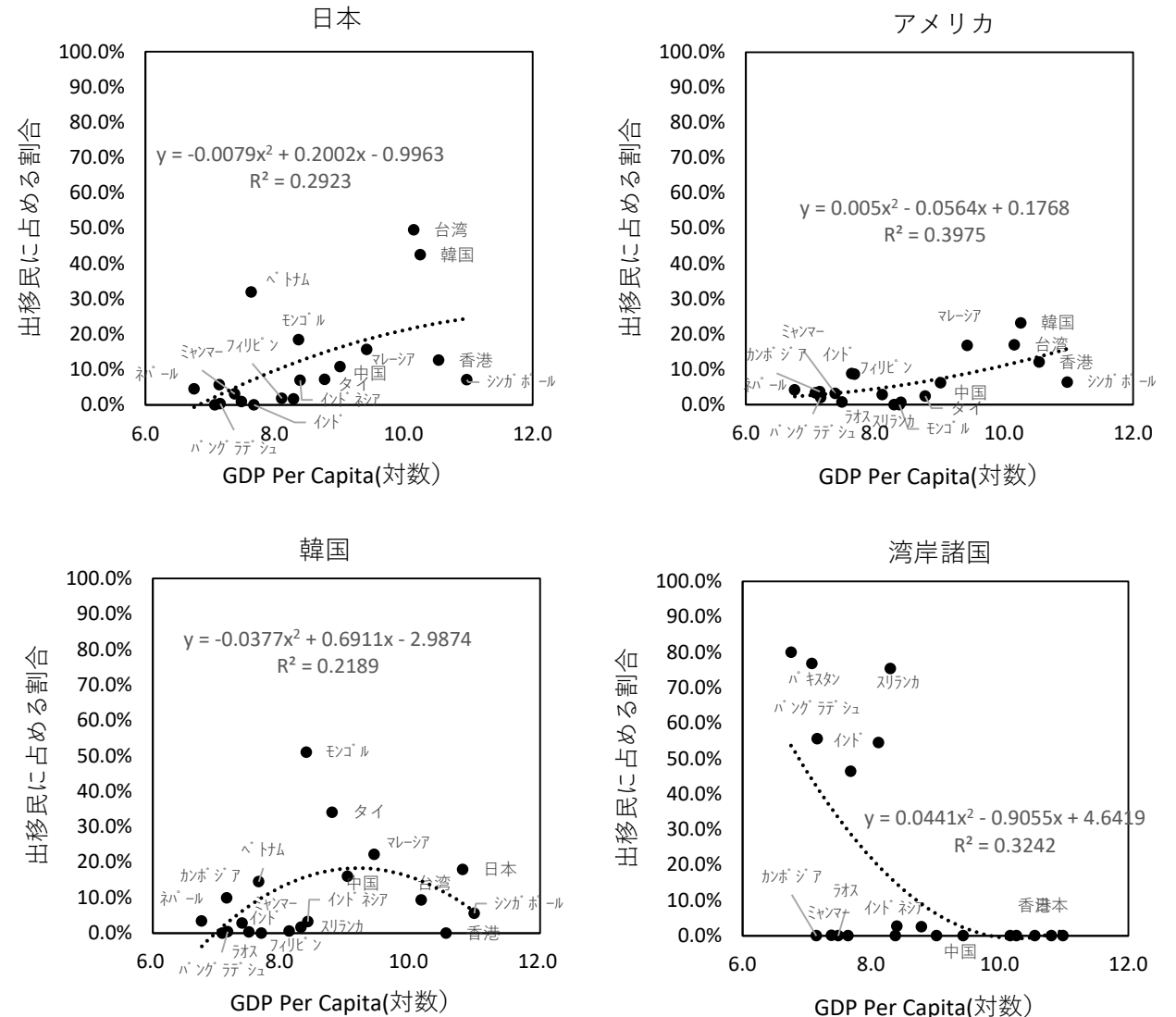
アジアから先進国への国際移住において日本は最大の受入れ国である。



出典：ADBI,OECD,ILO(2022) をもとに筆者作成

(注1) フィリピン、バングラデシュ、中国、パキスタン、インド、ネパール、インドネシア、スリランカ、ベトナム、カンボジア、ラオス、ミャンマー。(注2) 湾岸諸国とは湾岸協力会議 (Gulf Cooperation Council) 加盟国。サウジアラビア、アラブ首長国連邦、カタール、オマーン、クウェート、バーレーン。(注3) 中国、インド、ベトナム、フィリピン、タイ、パキスタン、バングラデシュ、ネパール、インドネシア、ミャンマー、スリランカ、カンボジア、ラオスからの移動。(注4) インド、ベトナム、フィリピン、タイ、パキスタン、バングラデシュ、ネパール、インドネシア、ミャンマー、スリランカ、カンボジア。(注5) 各値は2019年の値。

図1：アジア域内の国際人口移動（フロー、2019年）

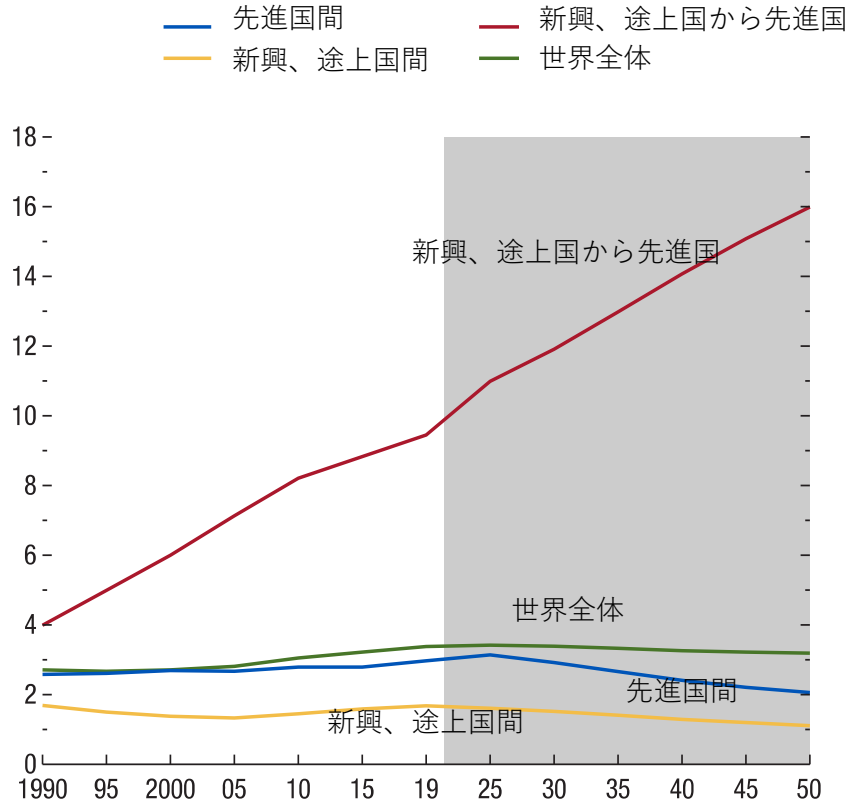


出典：ADBI,OECD,ILO(2021) をもとに筆者作成

図2：アジア諸国からの国際移動の目的地と送出し国の経済水準の関係

1. 国際労働移動の実態(2)

Figure 4.13. Migration Corridors
(Percent of total population in destination group)

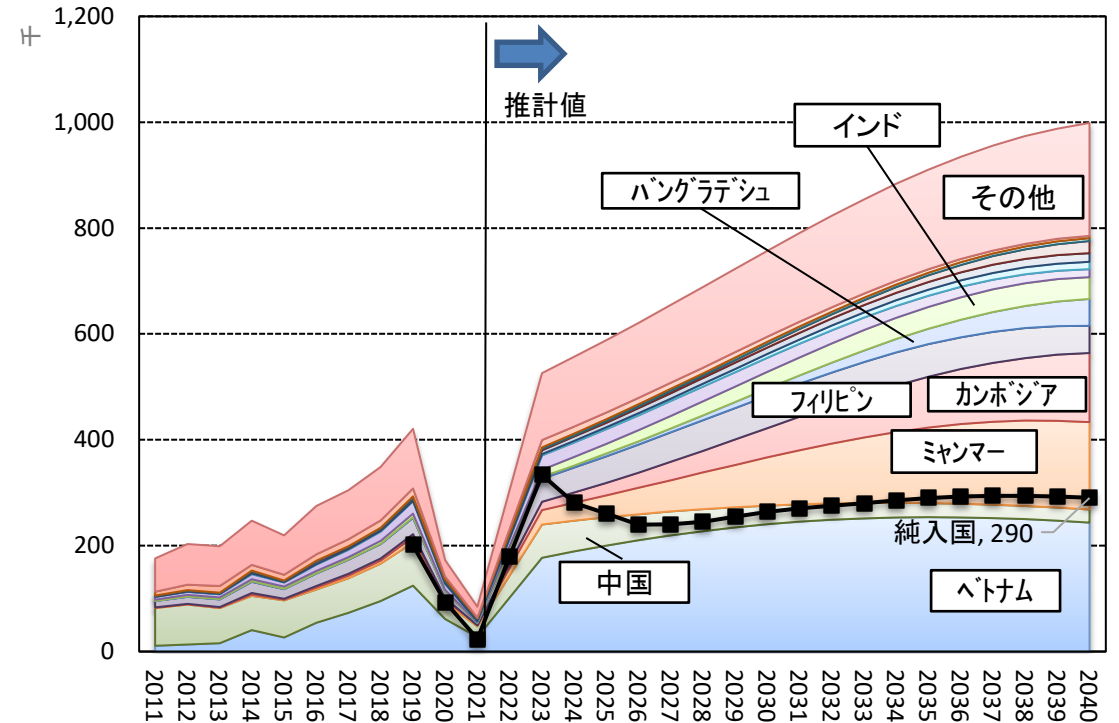


Sources: United Nations; and IMF staff estimates.
Note: Migrants are defined as foreign-born population. The shaded area shows United Nations projections. AEs = advanced economies; EMDEs = emerging market and developing economies.

出典：IMF World Economic Outlook 2020 APR

図3：国際移動回廊（コリドー）の規模の推移

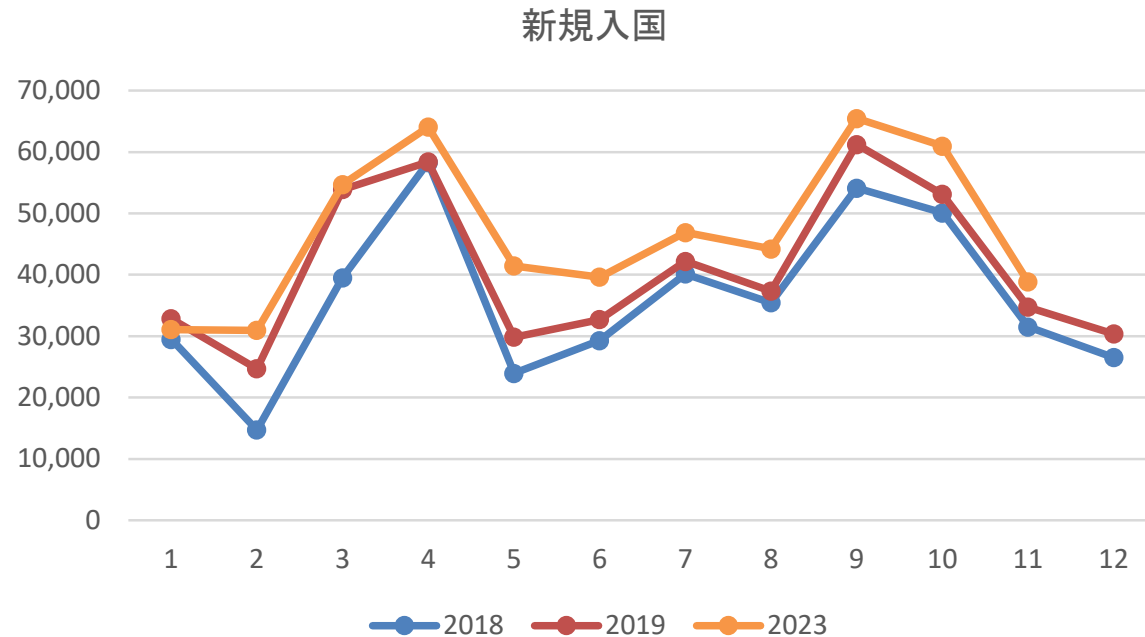
**今後も日本を目指す外国人労働者は増加
⇒政策の「質」だけでなく、量的視点も重要**



出典：JICA (2022)

図4：2040年までの外国人労働者数の推移
(国籍別総入国者数、及び純入国者数)

1. 国際労働移動の実態(3) ポストコロナ期の情勢



出所；「出入国管理統計（月報）」（出入国在留管理庁）

図5：新規入国外国人の推移（月次）

中長期在留外国人数の変化

2019年（直近のピーク）

+210,959人増

2022年

+322,014人増

2023年上半期

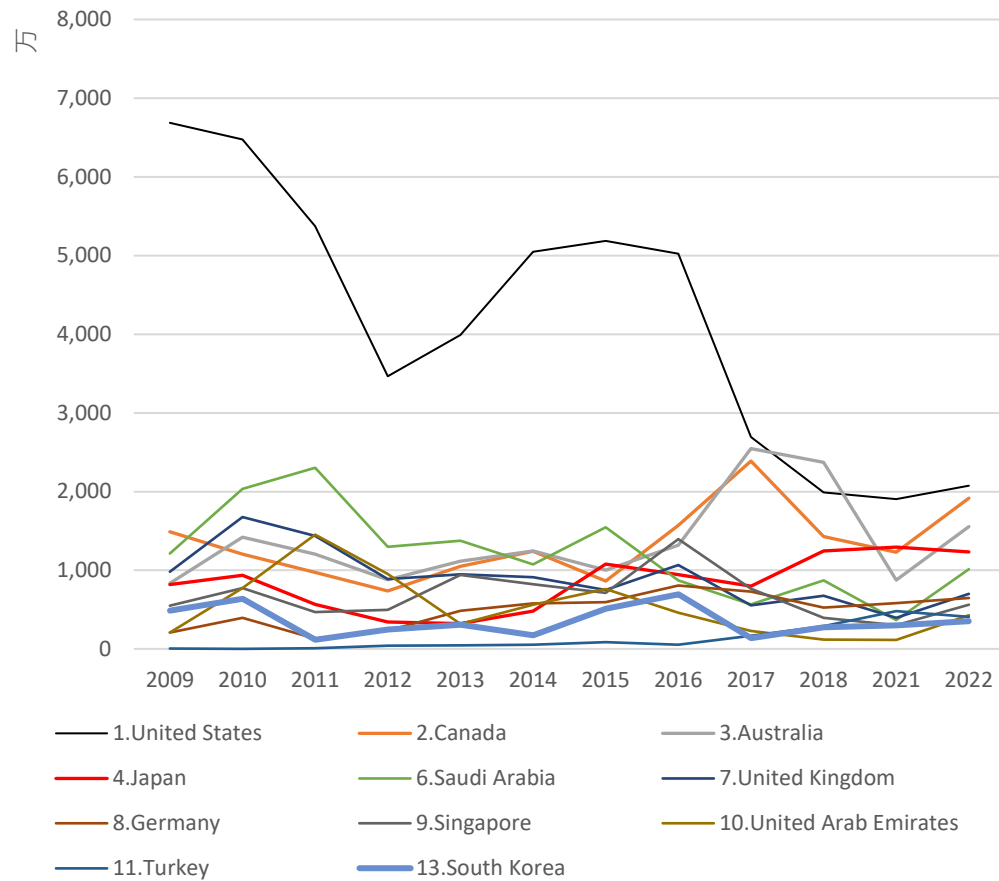
+152,818人増

⇒ 2,939,051人

⇒ 急激な円安にも関わらず、2022年以降の外国人の入国ペースは過去最高の水準で推移。

1. 国際労働移動の実態(4) 理想の移住先

日本は主に高学歴層の移住希望先である。



出所：Gallup（2023）より筆者集計

図6：アジア諸国からの移住希望先の推移（上位10カ国）

表1：アジア諸国からの移住希望先（2018-22年平均）

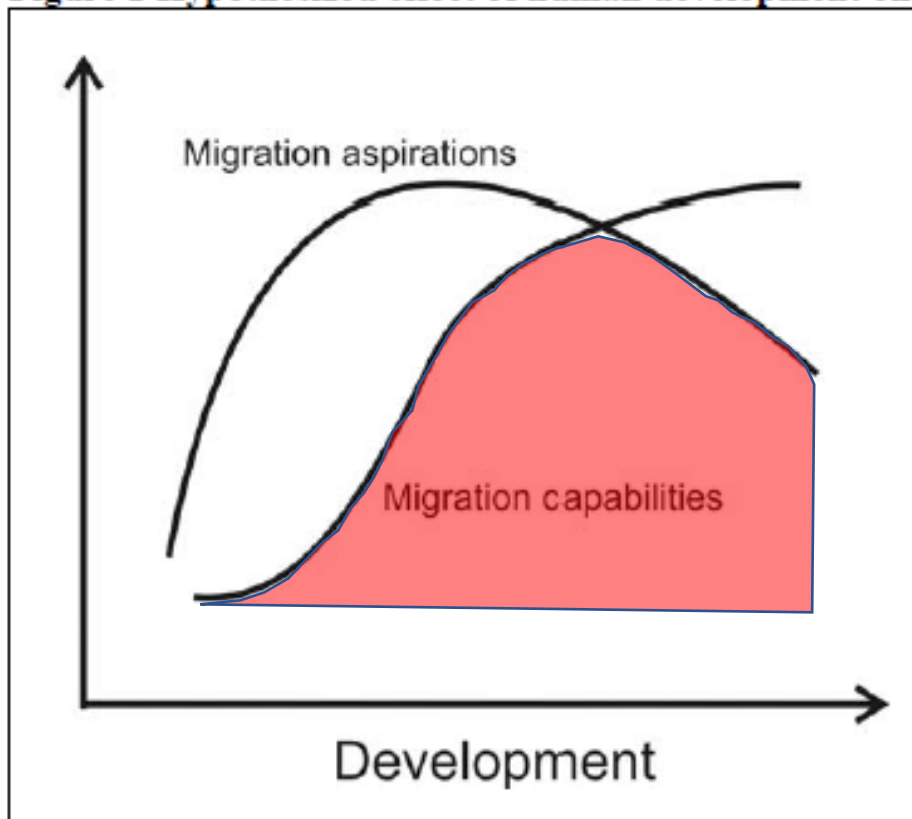
順位	東南アジア	割合	順位	南アジア	割合	順位	東アジア	割合
1	United States	20.4%	1	Arab Country	10.2%	1	Australia	13.4%
2	Japan	15.3%	2	Australia	8.3%	2	United States	12.0%
3	Canada	7.6%	3	Canada	8.1%	3	Canada	9.0%
4	South Korea	5.4%	4	Saudi Arabia	6.8%	4	Japan	6.1%
5	Australia	5.2%	5	United States	6.1%	5	Switzerland	4.3%
6	Singapore	3.9%	6	United Kingdom	3.6%	6	Germany	3.4%
7	U.K.	2.8%	7	Turkey	3.5%	7	Denmark	2.4%
8	Germany	2.2%	8	Germany	3.4%	8	United Kingdom	2.4%
9	New Zealand	2.1%	9	Japan	3.3%	9	Norway	2.3%
10	Switzerland	2.0%	10	U.A.E.	1.8%	10	Sweden	2.1%

順位	義務教育	割合	順位	高校卒	割合	順位	大学卒	割合
1	Saudi Arabia	9.1%	1	United States	10.6%	1	United States	14.8%
2	Arab Country	8.2%	2	Australia	9.7%	2	Australia	11.8%
3	United States	7.9%	3	Canada	8.8%	3	Canada	11.3%
4	Canada	5.2%	4	Japan	8.4%	4	Japan	6.3%
5	Japan	4.6%	5	Arab Country	6.1%	5	Switzerland	3.7%
6	Australia	4.5%	6	U.K.	4.3%	6	Germany	3.1%
7	Turkey	4.2%	7	Germany	2.8%	7	U.K.	2.6%
8	Germany	3.6%	8	Singapore	2.6%	8	Arab Country	2.4%
9	U.A.E.	2.3%	9	South Korea	2.2%	9	Norway	2.2%
10	Iran	2.1%	10	Saudi Arabia	1.8%	10	Sweden	1.9%

出所：Gallup（2023）より筆者集計

1. 国際労働移動の実態(5) メカニズム

Figure 1 Hypothesized effect of human development on migration capabilities and aspirations



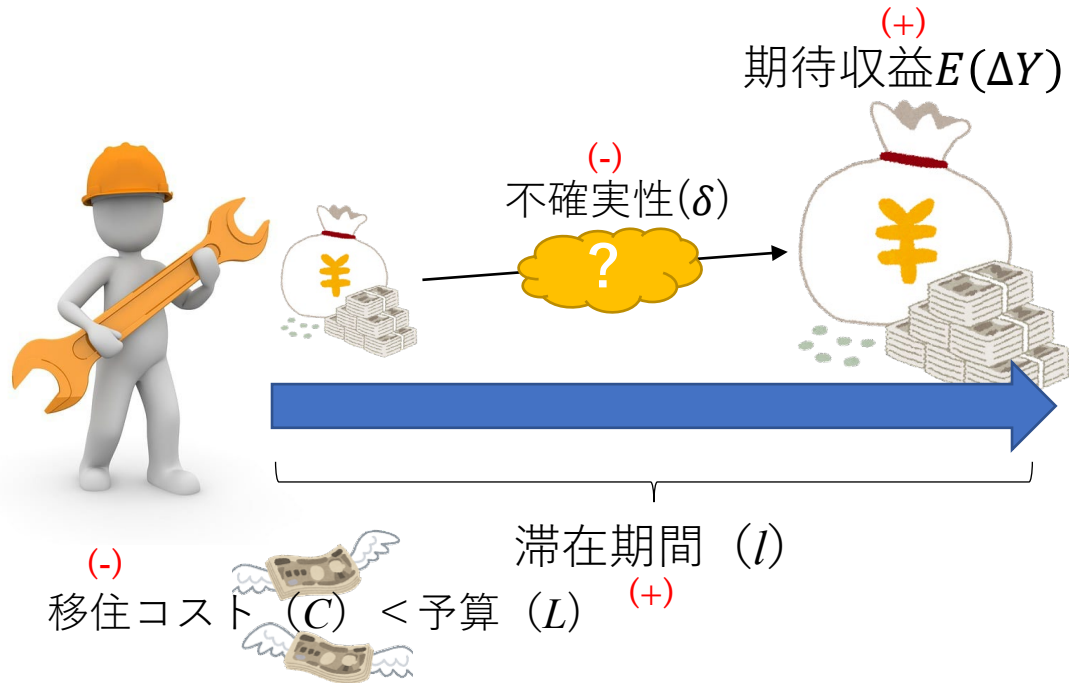
出所：de Haas(2010)

図7：意欲－潜在能力モデル（AC-model）の概念図

1. こうした傾向は近年、理論・実証の両面から確認、支持されている（e.g. de Haas et al. 2020, IMF 2020）。
2. 経済発展とともに、チャンスとしての国際移動への意欲（aspiration）と能力（capability）が高まることで、むしろ国際移動は増加するとされる。
3. 実際、IMFの最新の研究によると、一人当たりGDPが2,000米ドル位になると移民送り出し圧力は低下するものの、高所得国への移動は7,000米ドル位に達するまで高まり続ける。
4. 日本が現在、経験していることもこうした理論と整合的。

⇒ **アジアの経済成長は日本への移動を増やす。**

1. 国際労働移動の実態(5) メカニズム



ある個人が国際移住をする確率は**期待収益**($E(\Delta Y)$)の額が大きいほど高まるが、期待収益は**二国間の所得格差**だけではなく、**滞在期間** (l)、**不確実性**(δ)、及び**移住コスト**(C) (及び**予算**(L)) によって決定される。

個人 i が国際移動を選択する確率 P_i は以下の式で表される (w_i^r が移住意欲と L_i が移住能力と関連する)。
(Borjas 1987を修正)

$$P_i = \Pr[\varepsilon > -(E(\Delta Y) - (C + w_i^r))/\sigma_\varepsilon] = 1 - \Phi(z)$$

Where

$$E(\Delta Y) = \sum_{n=0}^l \frac{\Delta Y_n}{(1 + \delta)^n} + \varepsilon > C + w_i^r$$

$$\Delta Y_n = Y_{d \cdot n} - Y_{o \cdot n}$$

$$s. t. C < L_i$$

$Y_{d \cdot n}$: 目的国における n 年の所得, $Y_{o \cdot n}$: 出身国における n 年の所得, l : 滞在期間, δ : 割引因子, C : 移住コスト, w_i^r : 個人 i の国際移住に関する留保賃金, L_i : 個人 i の流動性制約, $\Phi(z)$: 標準正規分布関数, ε : 誤差項, σ_ε : 誤差項の標準偏差

⇒ 現下の円安の場合：円安によって期待収益 ($E(\Delta Y)$ が) 低下するものの、移住コストの高さが来日の最大の制約となっている局面では、移住コスト (C) の低下によって、むしろ移住者を増加させる。

2. 移民政策とは何か？

2. 移民政策とは何か？(1) – 移民の定義

日本に居住する外国人の多くは国際的には「永住型移民」と定義される。

国際移民：「国境を越えた居住地の変更を伴う移動をする人」
 (例：長期移民（1年以上）、短期移民（1年未満）、帰還移民、ノマド）（UN 1998）

表1：移民の種類

移民の種類	定義
永住型移民 (permanent-type migrant)	滞在期間、及び滞在期間の更新回数に上限のない資格にて滞在する外国人
一時滞在型移民 (temporal migrant)	滞在期間、及び滞在期間の更新回数に上限がある資格にて滞在する外国人

出所：Lemaitre et al. (2007) をもとに筆者作成

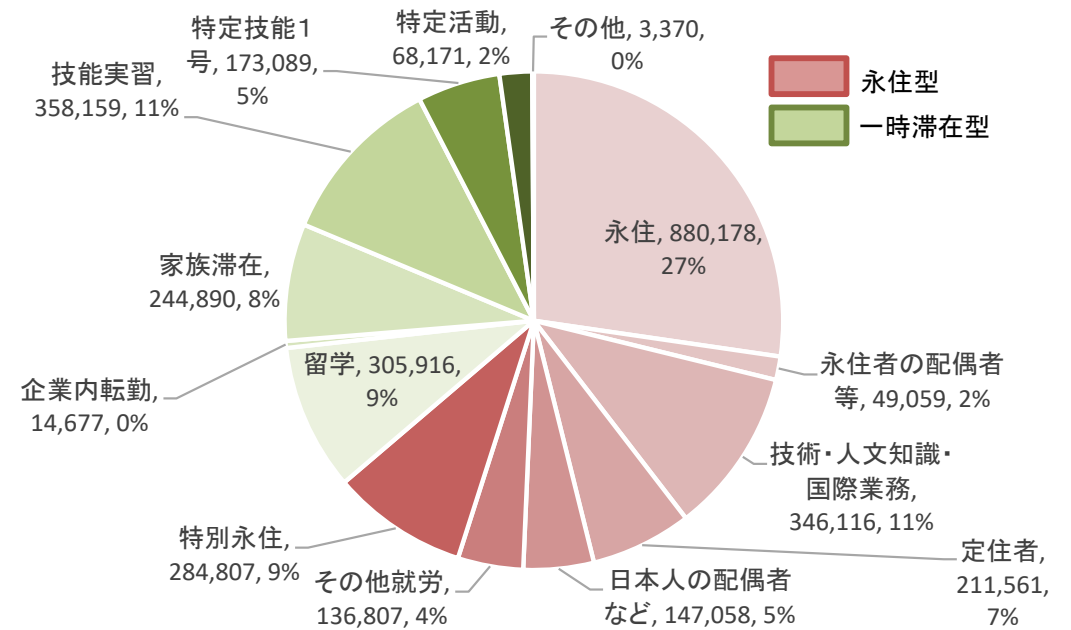


図8：日本における移民の内訳（2023年6月末）

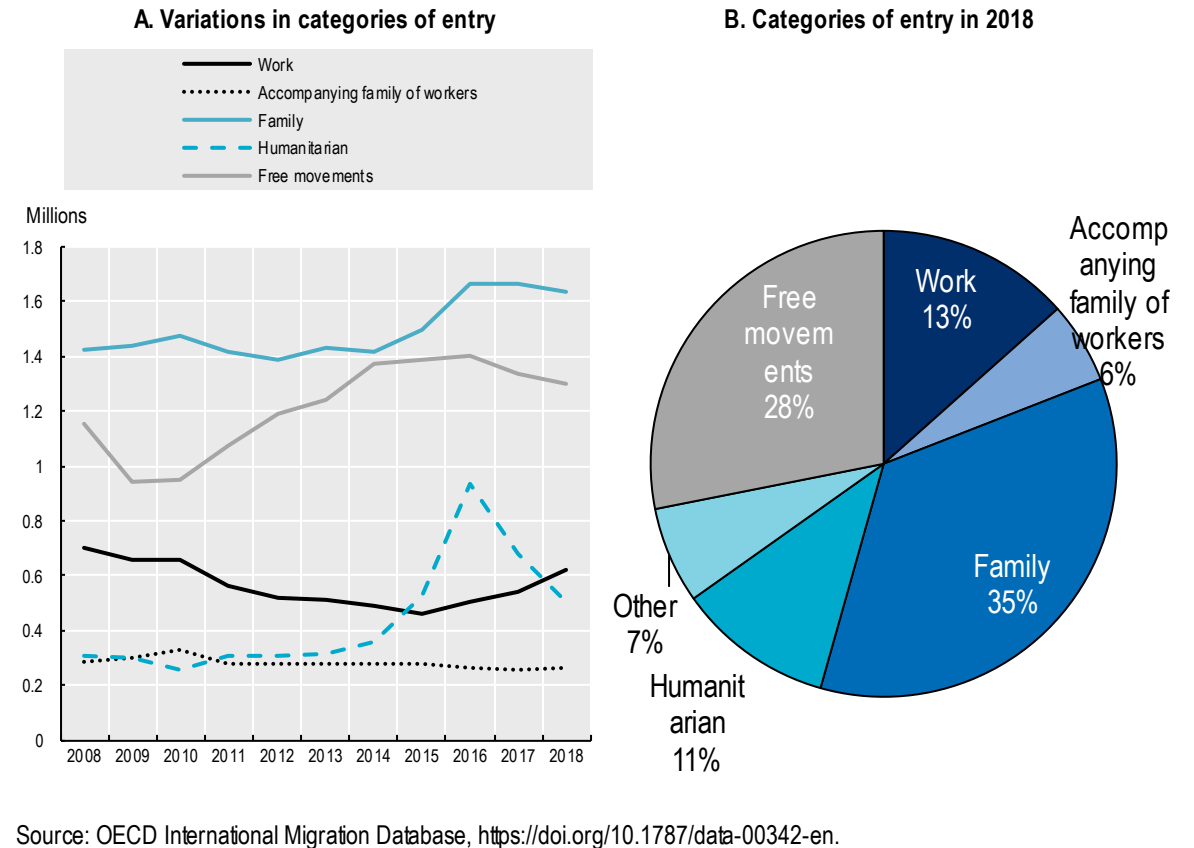
2. 移民政策とは何か？(2) – 永住移民受入れ規模の国際比較

世界的に永住移民は家族移民が中心となっている。

表2：永住型移民の年間受け入れ数
(2019年)

順位	国名	人数 (千人)
1	アメリカ	1 031.0
2	ドイツ	612.1
3	スペイン	408.5
4	英国	345.7
5	カナダ	340.5
6	フランス	292.3
7	イタリア	205.3
8	オーストラリア	193.0
9	オランダ	152.6
10	日本	132.1

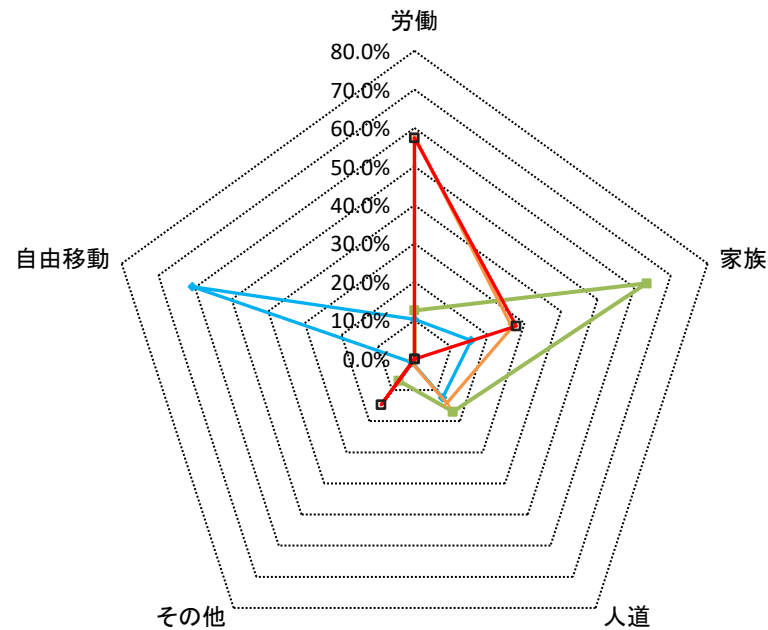
出所：OECD (2020)



出所：OECD (2020)

図9：永住型移民の内訳とその推移 (2008-2018年)

2. 移民政策とは何か？(3) – 移民国家の類型

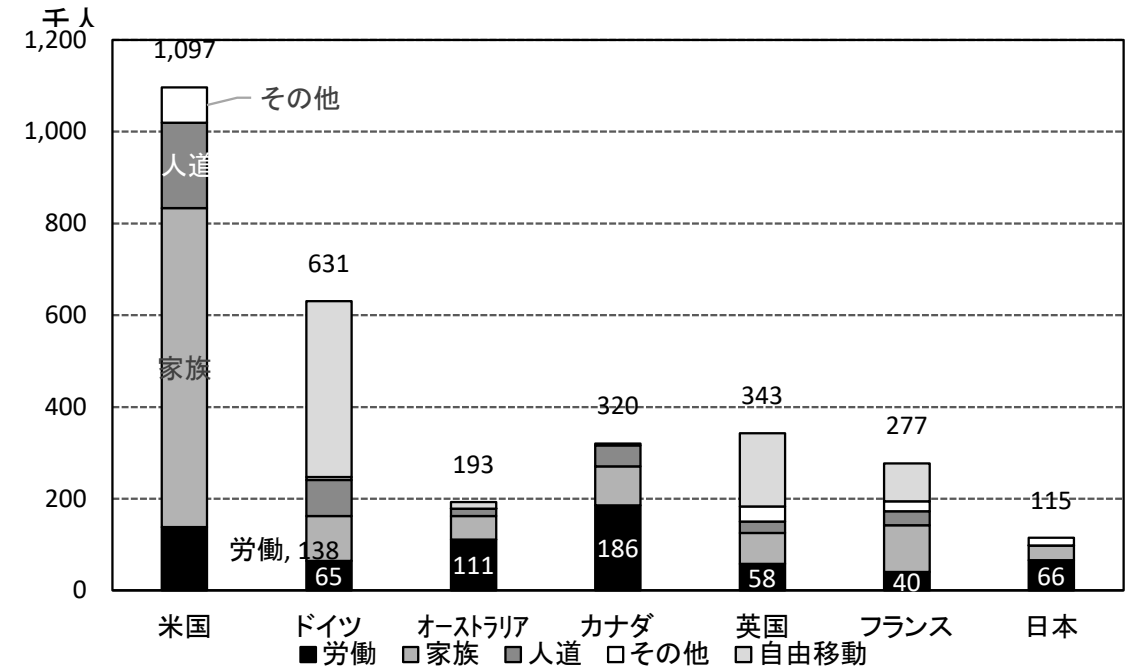


注：それぞれの軸の値は永住型移民に占めるそれぞれの種類の移民の占める割合を示す。

— 米国 — ドイツ — カナダ — 日本

(割合)

日本はカナダと並んで労働移民中心の受入れを行う国として位置づけられる。



(人数)

出所：OECD (2020)

図10：永住型移民の内訳にみる移民受け入れのパターン (2019年)

2. 移民政策とは何か？(4) — 一時滞在型移民の受入れ

一時滞在型の移民政策は、労働移民の受入れルートとして近年、世界的に急速に拡大している。

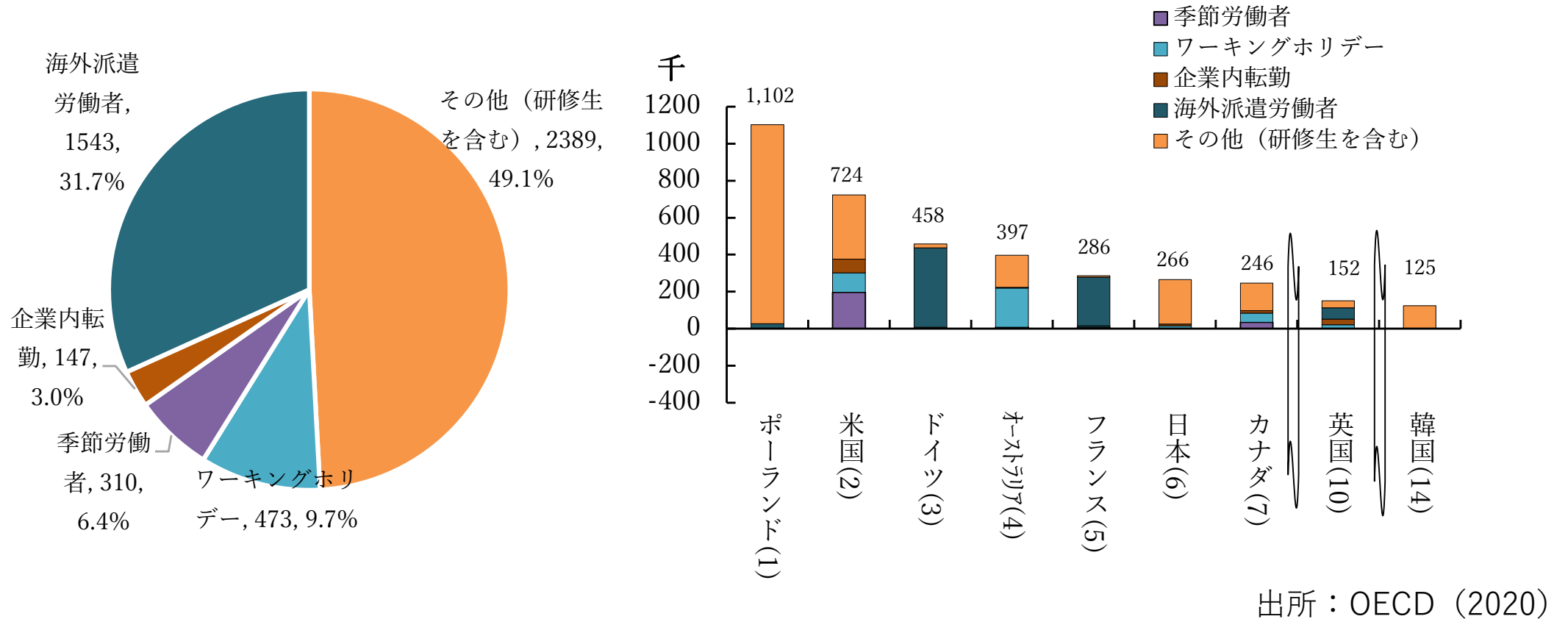


図11：OECD加盟国における一時滞在型労働移民とその内訳（2018年）

2. 移民政策とは何か？(5)－労働移民の受入れ：国際比較

日本は（一時滞在型ではなく）永住型での労働移民の受入れが活発。

表3：労働移民の年間受け入れ数（2018年）

順位	国名	永住型(a)	一時滞在型(b)	(c=b/d)	合計(d)
1	アメリカ	65.3 千人(3)	723.9(1)	(91.7%)	789.2
2	ドイツ	64.9(4)	458.3(2)	(87.6)	523.2
3	オーストラリア	52.2(5)	396.7(3)	(88.4)	448.9
4	カナダ	95.9(1)	245.7(5)	(71.9)	341.6
5	<u>日本</u>	<u>66.0(2)</u>	<u>265.5(4)</u>	<u>(80.1)</u>	<u>331.5</u>
6	フランス	40.3(6)	285.9	(87.6)	326.2
7	スイス	2.1	188.6	(98.9)	190.7
8	英国	36.3	151.8	80.7	188.1
9	ベルギー	5	157.8	96.9	162.8
10	オランダ	21	130.0	86.1	151.0

注：単位千人。数値の右の（ ）内はそれぞれのカテゴリー内での順位。

出所：OECD（2020）

3. 国際労働移動のメカニズム

3. 国際労働移動のメカニズム

- <ポイント> 1. 情報の非対称性が大きい ⇒ 仲介斡旋機能の必要性
2. 需給ギャップが大きい（供給過多） ⇒ 過当競争の発生

⇒ 手数料はこうした障壁を乗り越えるためのコストが金銭的に労働者に転嫁されたもの。

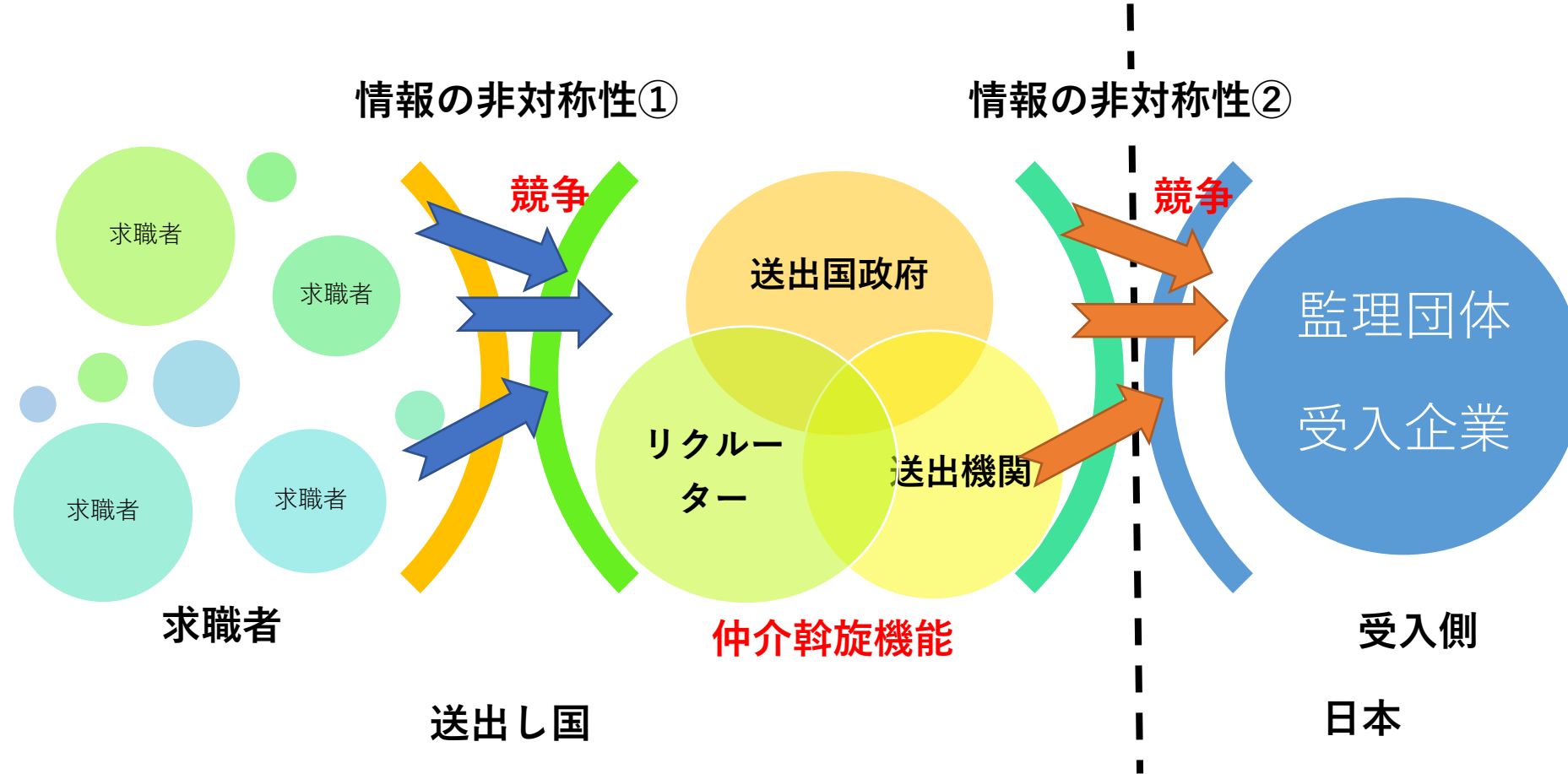
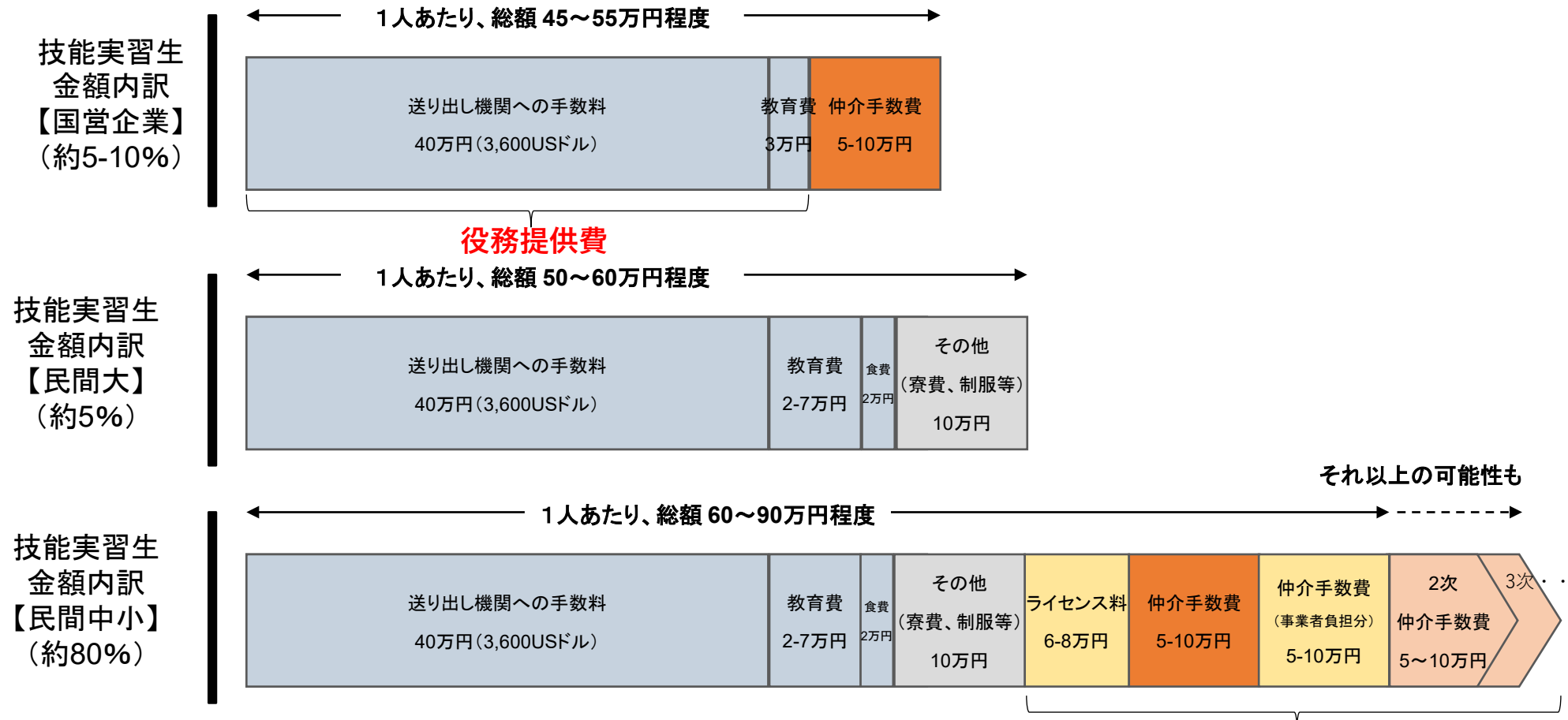


図12：国境を越える労働市場のメカニズム

例) ベトナム技能実習生手数料負担額

手数料は「**役務提供費**」と過当競争による「**追加的費用**」からなり、価格の高騰はもっぱら後者で発生。



※3か年分の技能実習として、現地5か月研修実施を想定。

※渡航費、日本入国後の研修費は企業負担。ベトナムでの研修費も本来は企業負担のため、教育費は5か月研修の事前教育費の扱い。

追加的な費用

3. 国際労働移動のメカニズム (2)

受け入れ国側の制度如何に関わらず、個人が負担する手数料は、それぞれの需給ギャップ等を反映して、国ごと、ルートごとに決定される。

表4 主要送出国からの技能実習生が負担する金額

送出国の種類	送出し国			
	ベトナム	インドネシア	フィリピン	ミャンマー
国営	44-55万円	15-20万円	なし	—
民間（自社募集）	50-60万円	20-40万円		30-40万円
民間（仲介媒介）	60-90万円			50万円～
上限額に関する規定等	あり (賃金の3か月分)	なし (*3,500万ルピア (約26万円))	あり (徴収禁止)	あり (2,800USD)
技能実習生数 (2022年6月)	181,957人 (第1位)	39,177人 (第3位)	29,537人 (第4位)	15,825人 (第5位)
一人当たりGDP	2,082USD	4,451USD	3,338USD	1,609USD
人口	9,267万人	2億7352万人	1億958万人	5,114万人
韓国雇用許可制における個人負担額	36.5万円	35.4万円	20万円	23.8万円

注：EPSの欄にある金額は韓国雇用許可制における労働者が負担した手数料等の合計。韓国政府による調査結果に基づく。
行政指導に基づく。出典：田辺・是川（2022）他

3. 国際労働移動のメカニズム (3)

事例：苦情の解決を通じた下からの実行 (Bottom-up enforcement via complaints) (Martin 2017: 145-8)

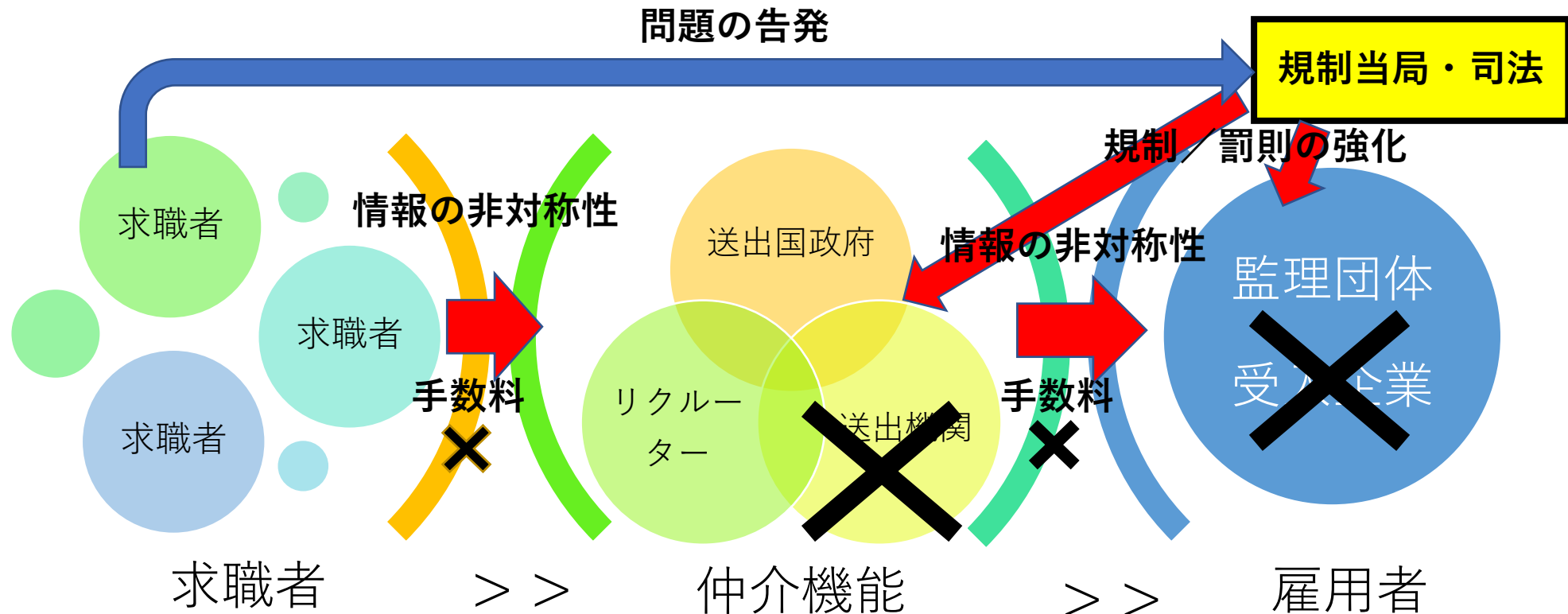


図13：国境を越える労働市場のメカニズム (規制強化)

(高い国際労働力移動への圧力を前提とすれば)

規制の厳格化 → 国際移動が困難になる・求職者数に対する募集ポストが減少
 → 情報の非対称性がより増す・労働力需給がよりひっ迫する

→ その結果、むしろ **仲介機能の役割の肥大、仲介手数料の高騰**につながる (意図せざる帰結)

3. 国際労働移動のメカニズム (4)

① 行動規範の導入 (c.f. 「ビジネスと人権」) (Martin 2017:135-41)

- a. 行動規範を採用するのは、追加的な努力を要せずに行動規範の遵守が可能な企業に限定される傾向にある (広がりや欠きがち)。
- b. 規範はあいまいな場合が多く、遵守状況の監査も困難。
- c. シンボリックなものになりがち。

② 雇用者側による手数料の負担

- a. 雇用者が手数料を負担する場合、実質的な賃金上昇と同じ効果を持つことから、より需給をひっ迫させ、闇ルートでの手数料が高騰する恐れ。
- b. 信頼できる送出し機関との関係構築とセットで行う必要。

③ 仲介者(送出し機関)を介さない直接契約 (c.f. 特定技能制度)

- a. 雇用者側と求職者の距離や情報の非対称性を考慮すれば、非現実的。
- b. むしろ悪質な仲介事業者が多数、参入する可能性が高い。

⇒ **労働者の立場からの抜本的な課題解決を目指すには、
実際の国際労働移動のメカニズムをふまえた包括的な仕組みが必要。
(誰ひとり取り残さない・脆弱な層にしわ寄せがいかないことが重要)**

3. 国際労働移動のメカニズム (5)

表5: 仲介事業者に対する対応策

ミクロ政策	内容	根拠(rationale)	期待される効果
手続きの簡略化	適正な仲介事業者を手続き面で優遇する。	法や規制の順守による規制当局への負担軽減	高評価を得るための取り組みの継続。
減税	適正な仲介事業者に対して減税する。	社会経済への発展への貢献の還元	〃
表彰	適正な事業者を表彰する。	表彰による行動規範の醸成が期待される。	相手国の良好なビジネスパートナーとの関係構築。

マクロ政策	内容	根拠(rationale)	期待される効果
市場の健全化 (中程度の寡占)	なるべく少数の大きな仲介事業者を育成することで、規模の経済、規制の効率性を高める。	包括的な仲介事業者による採用から訓練、スキル認証、帰国後の支援までone-stopサービス。	自身の評判を落とさないよう法令順守が進む。
仲介事業者との良好な関係の構築	複数の信頼できるビジネスパートナーとの安定的、長期的な関係の構築。	手数料目当ての機会主義的な行動の抑制。	外国人船員の養成課程のように、特定の訓練と採用がセットで進む。

出典：Martin 2017: 143

⇒ 仲介事業者を経済的インセンティブによっていかに望ましい方向に誘導するかがポイント。²³

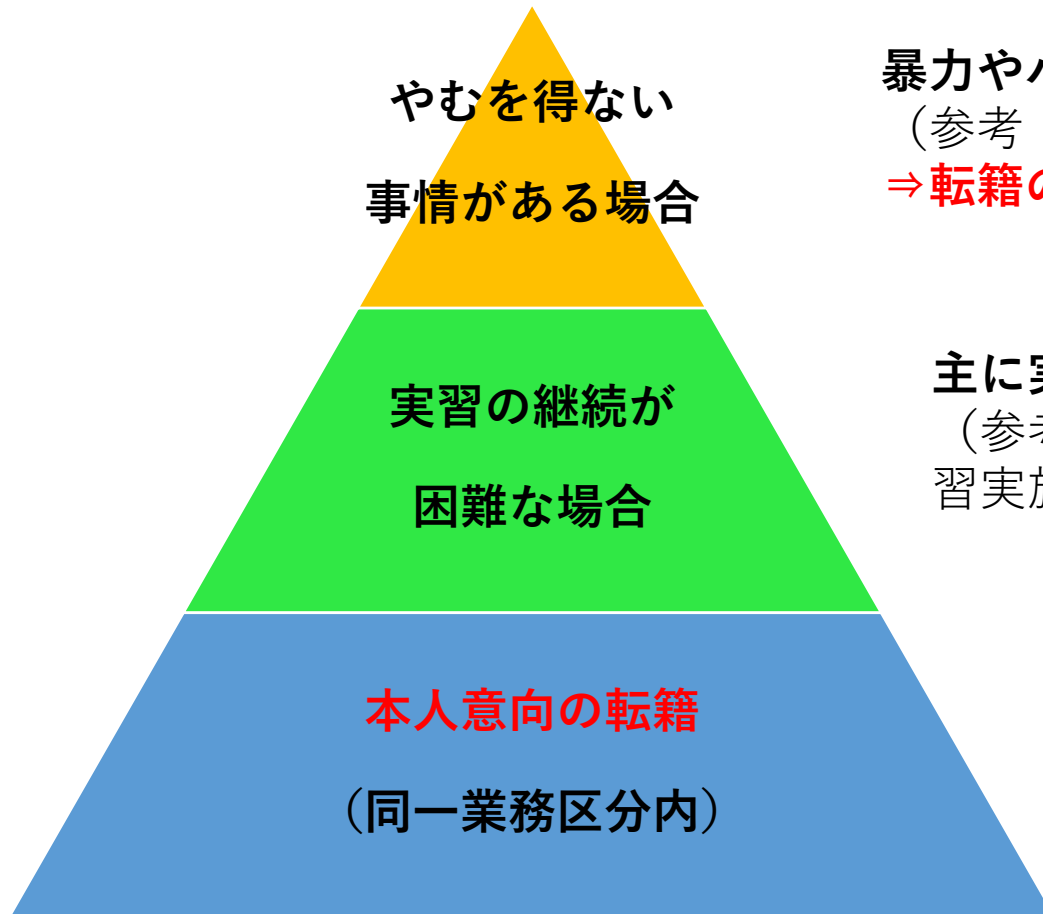
4. 「育成就労」制度のポイント

4. 「育成就労」制度のポイント

1. 人材確保と並び人材育成を目的とし、外国人がキャリアアップできる仕組みを作る。
2. 監理団体や送出し機関など、移住仲介機能の役割を正面から認める。
3. 日本で身につけた技能の「見える化」など、外国人労働者受け入れにおける国際的な潮流を踏まえる。
 - 「安全で秩序ある、正規移民に関するグローバルコンパクト（Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration）」（UN 2018）, 「Skills Mobility Partnerships (SMPs)」(OECD), 「Global Skill Partnership」(World Bank)
4. 人権保護について多重のセーフティ（安全装置）を設ける。
 - スキルレベルの向上こそが人権保護のもっとも効果的な処方箋。
 - 転籍と人権保護の多層的構造を捉える必要性。

4. 「育成就労」制度のポイント (2)

転籍と人権保護の多層的構造



暴力やパワハラ、賃金未払いなどの人権侵害があった場合
(参考：失踪件数年間約9千件、全体の約3%に相当)
⇒**転籍の範囲を拡大・明確化し、手続きを柔軟化。**

主に実習実施者側の都合による実習の中断
(参考：年間約4-9千件程度。この内、約8割で次の実習実施先が確保されている。)

今回、新たに設けられる
⇒ただし、一定の要件が必要。
本人：技能検定基礎級、日本語能力A1、同一機関での1年超の就労
受入れ機関：初期費用の補填、受入れ人数枠等

⇒**転籍な人権保護のためには、本人意向の転籍のみならず、その他の各層が有効に機能することが肝要。**

4. 「育成就労」制度のポイント (3)

最低就労期間「1年」の背景

地方から都市への集中は起きるのか？

1. 受け入れ企業に一定の要件や初期費用の分担といったハードルを設けている。
2. 育成期間中の外国人のスキルレベルはまだ低く、雇用者側がさほど関心を示さない可能性が高い。
3. 転籍者を雇用するより、転籍制限のない特定技能1号の外国人を雇用する方が合理的。現在、海外実施の試験に合格した特定技能1号外国人の新規入国が増えており、今後、技能実習からの移行も含め、一層の増加が見込まれる。
4. 見直し案では育成期間を最長でも3年（現行は5年）としている。転籍に伴う「摩擦的失業」期間（自分に適した職を見つけるまでの期間）が生じた場合、その間は無収入となることから、本人にとって、3年間の見込み所得額が低下してしまう恐れがある。

⇒参加者の間で適切な期待形成が行われるならば、大規模な流出は起きない公算が高い。いずれにせよ、有識者会議の議論はさまざまな観点を検討し、国内の労働法制との整合性も踏まえたうえで、1年としている。これをいたずらに引き上げることは今後の育成就労制度の制度的安定性を損ねることとなり、本来の目的の達成も危うくする点には注意する必要がある。

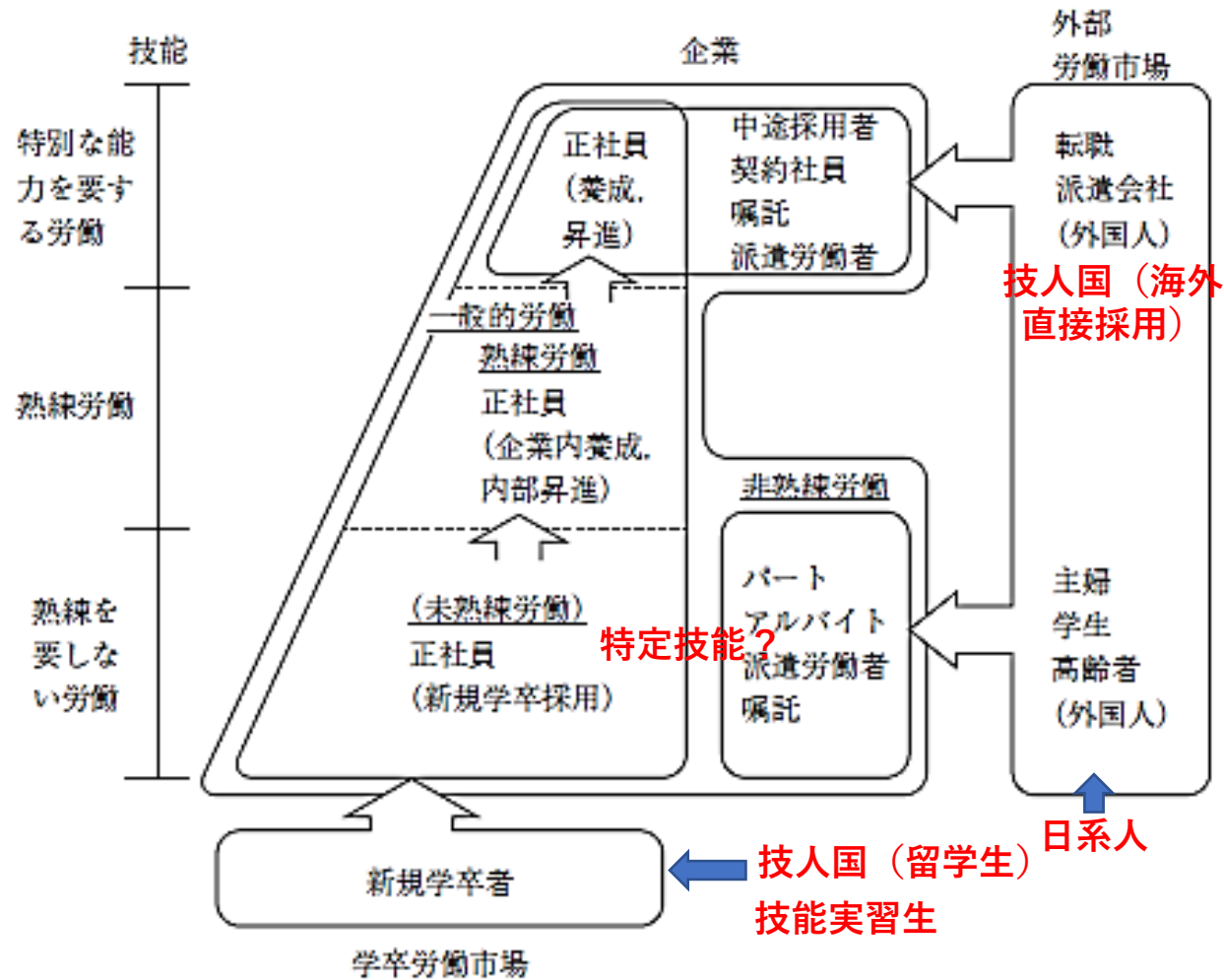
4. 「育成就労」制度のポイント (4)

今後の課題

1. 特定技能制度とも併せた、スキル形成機能をどう担保するか。
 - 特定技能2号への合格（技能検定1級、日本語N3）に向けたキャリア支援の必要性。
2. 就労のかたわら、高い日本語能力をどう身につけるか。
 - 特定技能1号（N4相当）、特定技能2号（N3相当）
 - 日本語教育ゼロ地域、遠隔地における日本語教育
3. 外国人労働者の受入れを生産性の向上やイノベーションと
いった成長戦略とどうつなげていくか。
 - DX戦略との併用など

5. 日本における外国人労働者
-日本型雇用との「意図せざる接続」

5.日本における外国人労働者



出所：経済企画庁（1988: 99）.

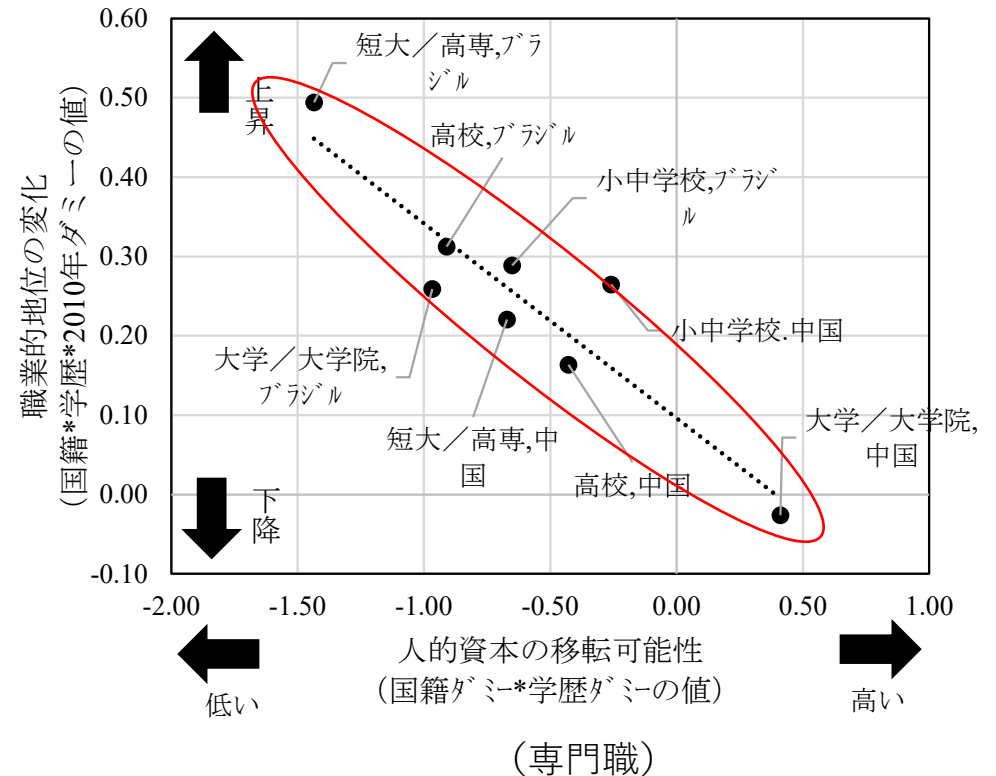
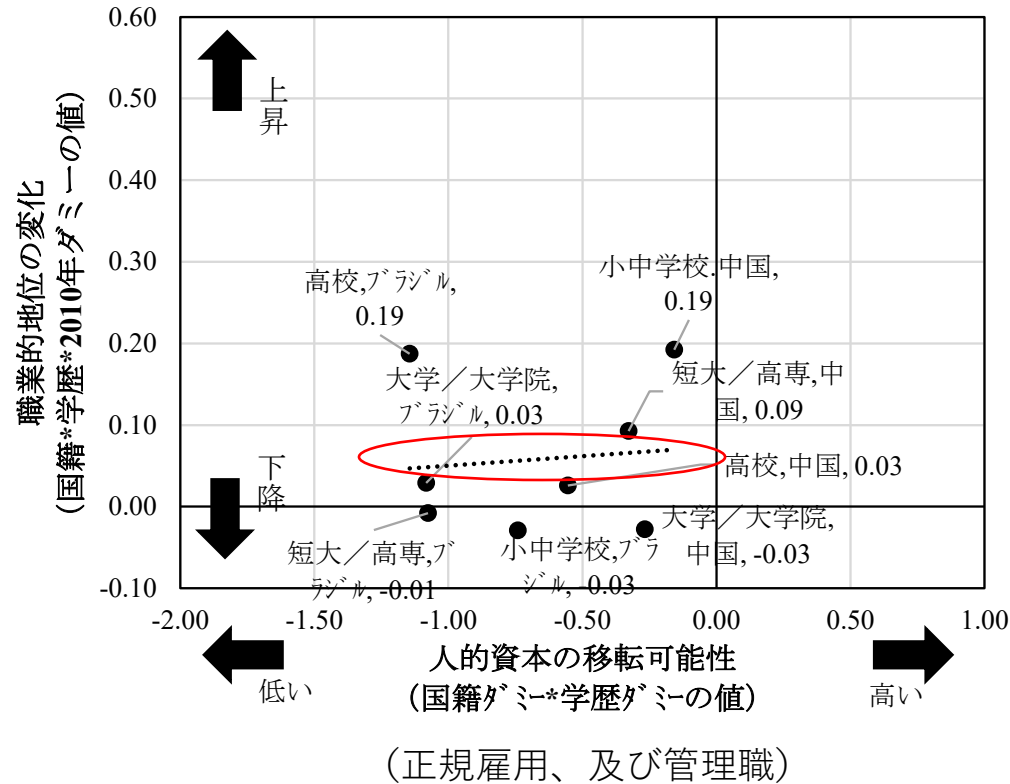
日本型雇用における外国人

1. これまで、日本型雇用における外国人の位置づけはスキルレベルの如何に関わらず外部労働市場を通じた一時的なものと捉えられてきた。
2. しかしながら近年、留学生や技能実習生（特定技能外国人）が新規学卒ルートに位置づけられていることが明らかにされつつある（留学生の就職、派遣市場と技能実習生市場の違い等）。

図14：日本型雇用における入職ルートと外国人の位置づけ

5.日本における外国人労働者(2)

居住期間の長期化によって、専門職に就く者は増えるものの、正規雇用、及び管理職への登用は進まず。



出所：是川（2019）

図15：日本における中国人、ブラジル人男性の居住期間の長期化（10年間）による職業的地位の変化に関する推定結果（プロビット推定値）

5.日本における外国人労働者(3)

大卒W (技人国)

- 日本人との賃金格差は-29%であり、その内、78.6%が年齢などの属性、及び企業規模等の違いによって説明され、主に人的資本への評価の違いによる部分に絞れば日本人との賃金格差は-6.2%まで縮小する。また、昇給ペースにおける差は見られない。前職までの経験は日本人よりポジティブに評価される。

マニュアルワーク (技能実習、特定技能)

- 技能実習生と日本人との賃金格差は-85%に及ぶものの、その内、65.3% (55.3%pt) が年齢などの属性、及び企業規模等の違いによって説明され、主に人的資本への評価の違いによる部分に絞れば日本人との賃金格差は-29%まで縮小する。
- 受入れに伴う金銭的コストを考慮に入れた場合、日本人非正規雇用労働者を雇用する場合と比較して4%程高い。
- 技能実習の転籍制限による賃金抑制効果は約-15%である。
- 特定技能外国人と日本人との賃金格差は、同一事業所内で技能実習から特定技能に資格変更した場合、解消されるものの、事業所を変更した場合、大きく低下する (-30%)。



出所：Korekawa(2023)

図16：日本人、及び在留資格別に見た外国人の賃金率の分布

⇒日本の労働市場は外国人に対して特に閉鎖的というわけではない。もっぱら日本型雇用における内部／外部労働市場の間の格差の問題から説明される。

参考文献

1. ADBI-OECD-ILO (2022) Labor Migration in Asia: Covid-19 Impacts, Challenges, and Policy Responses, <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/797536/labor-migration-asia.pdf>
2. ADBI-OECD-ILO (2022) Labor Migration in Asia: Impacts of the Covid-19 Crisis and the Post-Pandemic Future, <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/690751/adbi-book-labor-migration-asia-impacts-covid-19-crisis-post-pandemic-future.pdf>
3. Borjas, G. J. (1987) “Self-Selection and the Earnings of Immigrants,” *The American Economic Review*, 77(4), pp.531-553.
4. de Haas, H., Miller, M. J. and Castles, S. (2020) *The Age of Migration : International Population Movements in the Modern World*: Red Globe Press.
5. International Monetary Fund (2020) *World Economic Outlook, April 2020: The Great Lockdown*, <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020#Introduction>
6. Korekawa, Yu (2023) “Determinants of Foreign Workers’ Wages in Japan: An Analysis Focusing on Wage Gaps with Japanese,” *IPSS Working Paper Series*, 67, pp.1-82. <https://doi.org/10.50870/0002000182>
7. Martin, P. L. (2017) *Merchants of Labor Recruiters and International Labor Migration*: Oxford University Press.
8. Organization for Economic Development and Cooperation (2020) *International Migration Outlook*, <https://doi.org/10.1787/ec98f531-en>
9. 経済企画庁, 1988, 『外国人労働者と経済社会の進路』 大蔵省印刷局.
10. 国際協力機構 (2022) 『2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた取り組み調査・研究報告書』 https://www.jica.go.jp/jica-ri/ja/publication/booksandreports/uc7fig00000032s9-att/kyosei_20220331.pdf
11. 是川夕 (2019) 『移民受入れと社会的統合のリアリティー—現代日本における移民受け入れと社会学的課題』 勁草書房。
12. 田辺国昭、是川夕 (2022) 『国際労働移動ネットワークの中の日本：誰が日本を目指すのか』 日本評論社。