

2024 年 3 月 6 日

調査レポート

さまざまな国へ向かう東南アジアの海外就労者

～日本の外国人労働者誘致の競争相手は韓国・台湾以外にも～

調査部 研究員 井口 るり子

厚生労働省の『『外国人雇用状況』の届出状況まとめ』によると、2023 年の日本における外国人労働者数は 205 万人と、2018 年からの 5 年間で 1.4 倍に増加した。特に東南アジアからの労働者の増加が顕著であり、労働力不足が続く中、今後も同地域からの労働者の受け入れは増加が続くと予想される。

もっとも、東南アジアからの海外就労先として、日本は選択肢の一つにすぎず、他にも韓国・台湾など東アジアの先進国、中東、東ヨーロッパ、相対的に経済水準の高い東南アジアの国と、就労先はさまざまな国に広がる。

実際、労働者の渡航先は国によって異なる傾向があり、地理的な条件、言語を含む文化、賃金水準など、さまざまな条件が影響しているとみられる。国別の就労先をみると、ベトナムからは日韓台といった東アジアの先進国、フィリピンからは中東、ネパールからはインドおよび中東、インドネシアからは東アジアおよびマレーシア、ミャンマーからは近隣の東南アジア諸国が主な行き先となっている。

一方、受け入れ側の各国では少子高齢化の進展により人手不足が深刻化しており、外国人労働者の獲得競争は今後ますます激しくなることが予想される。日本が必要な労働力を確保するためには、賃金の引き上げや住環境・労働環境の改善、就労や滞在に関する規定の改正を進めていくことが必要不可欠であろう。直近では日本における技能実習制度が育成就労制度へ変更されることとなり、より継続的な就労と転職機会が広がることが期待されているが、今後も状況に応じた迅速な対応が重要となる。

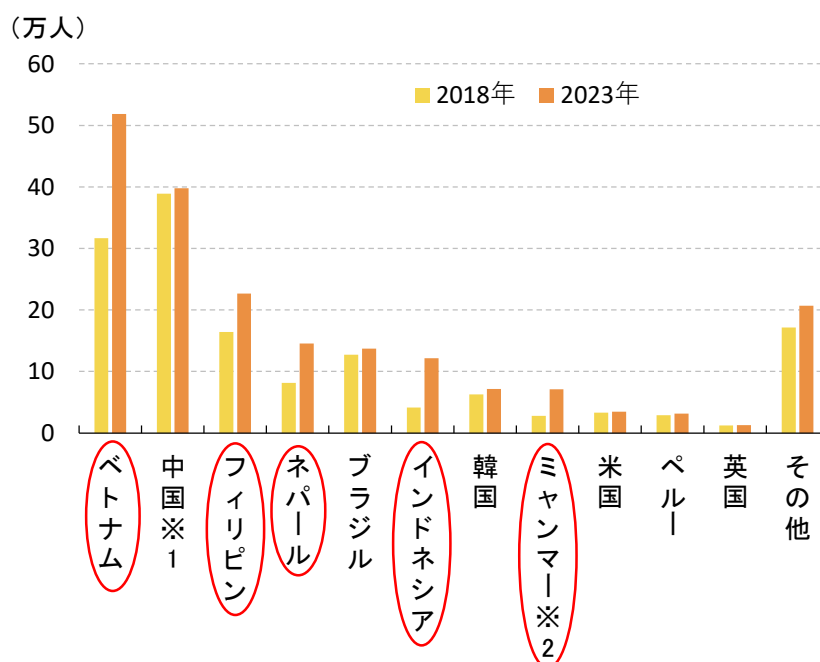
日本で就労する外国人労働者は、長年にわたりベトナムや中国出身者が中心であったが、近い将来、これらの国では経済成長によって海外就労者が減少し、替わってカンボジアやミャンマーから日本へ渡る労働者が増えるとの予想もある。送り出し国側の政治情勢や経済状況も労働者の国際移動の流れを変える要素になることから、ベトナムや中国以外の国への労働者誘致に力を入れていくことも喫緊の課題と認識する必要がある。

1. はじめに

厚生労働省の『外国人雇用状況』の届出状況まとめによると、2023年の日本における外国人労働者数は205万人と、2018年からの5年間で59万人増加し、労働者の国籍もベトナムをはじめ東南アジアの国々が増えるなど、大きな変化がみられる(図表1)。わが国の労働力不足が少子高齢化の進展によって今後一段と深刻化することは不可避であり、外国からの労働力受け入れが長期的な課題となっている。同時に、人手不足は日本以外の国にも共通する課題であり、各国は外国人労働者の受け入れを拡大している。

本稿では、近年日本での就労が増える東南アジア諸国について、各国からの海外就労状況の特徴を概観し、日本が外国からの労働力受け入れを拡大させる際に競争相手となる国・地域を整理したうえで、今後の課題を検討する。

図表1 日本の外国人労働者就労状況



※1 中国は香港、マカオを含む

※2 ミャンマーは2018年の数値がないため、2019年の数値で代替
(出所)厚生労働省

2. 東南アジア各国の労働力送り出しの現状

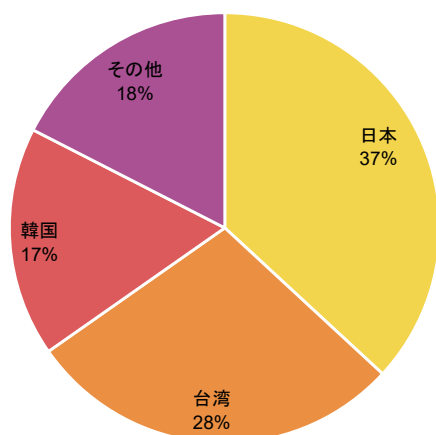
日本で働く外国人労働者の出身上位国のうち、近年、特に増加しているのがベトナム、フィリピン、ネパール、インドネシア、ミャンマーである。まず、これらの国々から海外就労する労働者の状況を整理し、その国における海外就労先としての日本の位置づけや、日本以外の行き先を概観する。

なお、データに関しては、公式な就労許可の発行数のデータを基本としているが、実際には不法就労者も多数存在する。また、留学生など、就労以外の査証で入国した者が合法の範囲内で就労しているケースもあり、就労者の全てを網羅できているわけではない。本稿では、マクロデータとして取得可能な範囲で現状を分析する。

(1) ベトナム

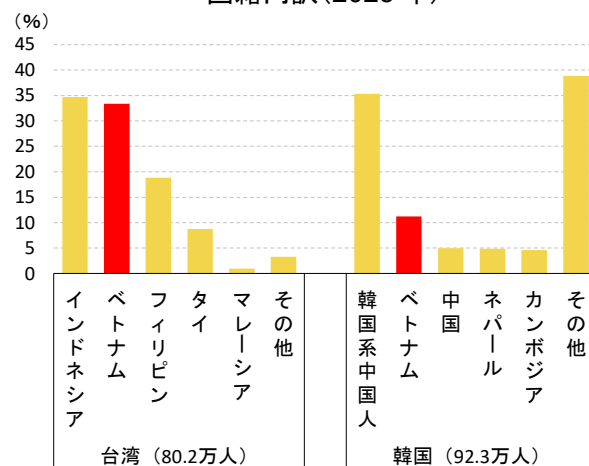
ベトナム人労働者は日本で雇用される外国人労働者の最多数を占める。その一方で、国際労働機関（ILO）の集計によると、海外就労者の総数を表すストックベースでは、ベトナム人の最大の就労先は日本であり、台湾、韓国と続く（図表 2）。東南アジアは、次項以降で述べるように中東へ向かう労働者が多い国もあるが、ベトナムは日本を含む東アジアへの送り出しが大部分を占めていることが大きな特徴といえる。

図表 2 ベトナム人の海外就労先の国別比率（2022 年）



（出所）ILO-ILMS

図表 3 韓国・台湾の外国人労働者の国籍内訳（2023 年）



（出所）台湾労働部、韓国雇用労働部

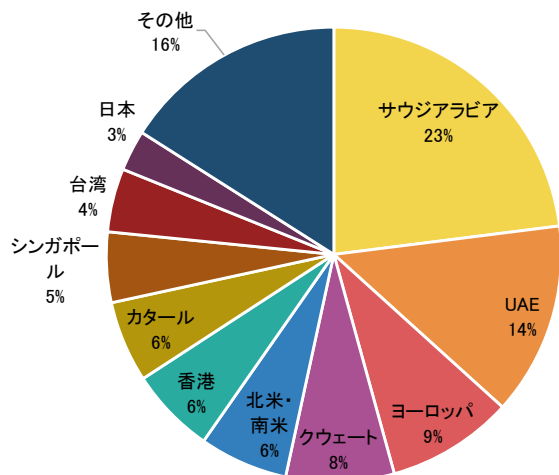
一方、受け入れ国側の統計で外国人労働者の就労状況（ストックベース）をみると、ベトナムからの労働者は、台湾ではインドネシアに次いで 2 番目、韓国では韓国系中国人に次いで 2 番目に多い（図表 3）。特に台湾では製造や建設の現場でベトナム人の雇用が多く、非熟練労働の担い手として存在感が高まっている。このように、日本・台湾・韓国の 3 カ国はいずれも労働者の受け入れという点で送り出し国であるベトナムと相互依存関係にあり、ベトナム人労働者の獲得をめぐる競合関係にある。

このため、日本の技能実習生はベトナム国籍者が 40%と最多であるものの、今後もベトナムを中心に外国人労働者を増やそうとすれば、台湾や韓国との競争で優位に立たなければならない。特に、非熟練労働を担うベトナム人労働者の割合が高い台湾は、強い競合相手といえる。

(2) フィリピン

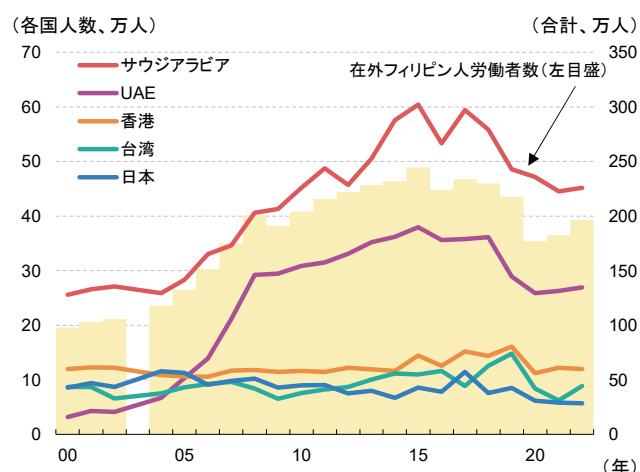
フィリピンは世界でも有数の移民送出国である。国連の推計によると、永住権取得者に加えて、海外就労者やその家族、および留学生までも含めた「移民」の数は 600 万人を超え、そのうち直近 5 年以内にフィリピンを出国して海外で働く OFW (Overseas Filipino Worker) と呼ばれる就労者だけでも 200 万人にのぼる。以下では OFW 統計をもとに、在外フィリピン人労働者の動向をみていく。

まず、OFW の就労先をみると、サウジアラビアが 23%と最多で、アラブ首長国連邦(UAE)、クウェート、カタールといった中東の国が上位に並ぶ。一方、日本での就労は OFW 全体のわずか 3%にすぎず、フィリピン人の就労先として日本はメジャーとはいえない（図表 4）。

図表 4 OFW(在外フィリピン人労働者)の
国別比率(2022 年)


(注) 5 年以内に出国し、過去 6 カ月以内に就労していたフィリピン人が集計対象。

(出所) フィリピン統計総局

 図表 5 OFW(在外フィリピン人労働者)の
国別人数推移


(注 1) 5 年以内に出国し、過去 6 カ月以内に就労していたフィリピン人が集計対象。

(注 2) 2003 年はデータ欠落。

(出所) フィリピン統計総局

さかのぼると、2000 年台前半には、日本はサウジアラビアと香港に次ぐ渡航先であったが、多くのフィリピン人労働者が取得していた「興行ビザ」の発行を日本政府が厳格化したために減少した(図表 5)。近年の日本では、技能実習制度の利用や、技能実習終了後に在留資格を切り替えて就労し続けるフィリピン人労働者が増えているとみられる。

一方、経済成長に伴い 2010 年代前半までフィリピン人労働者の就労が増加した中東諸国でも、2016 年以降は原油安による経済状況の悪化から政府が外国人労働者を削減する方針をとっている。また、フィリピン人労働者に対する暴力などの就労環境をめぐる問題から、フィリピン政府が中東の一部の国への労働者派遣を停止した期間もあり、フィリピン人の中東での就労もここ数年は減少傾向にある。

他方、韓国におけるフィリピン人労働者の就労状況をみると、韓国の外国人労働者統計ではフィリピン人は増加傾向にあるものの、外国人労働者全体に占める割合は 5%と小さい。一方、フィリピンと地理的に隣合う台湾は OFW の就労が日本よりも多く、台湾の外国人労働者統計をみても外国人労働者の 20%を占めるなど、台湾にとりフィリピンが一つの大きな労働力供給地となっている。

送り出し側としてのフィリピンの最大の特徴は、失業・貧困問題対策のために政府が海外就労を促進してきたものの、近年は国内経済の発展もあり、OFW の数が 2018 年をピークに減少傾向にあることである。国際協力機構(JICA)が 2022 年 3 月に公表した試算でも、日本で就労するフィリピン人の数は 2030 年ごろをピークに減少する見通しとなっている。

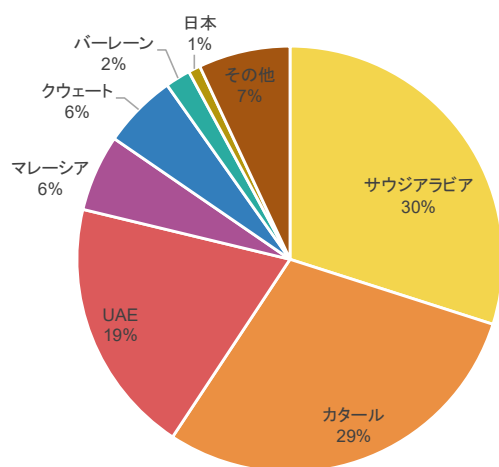
なお、冒頭にみたように、日本の『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ』では、日本におけるフィリピン人労働者は年々増加している一方、フィリピン側の OFW 統計では減少傾向となっている。これは OFW が「過去 5 年以内の出国者」を捕捉しているのに対し、厚労省統計は定住者や永住者なども含むためである。

(3) ネパール

ネパールからの海外就労に関して検討する際に、最も重要なのが国境を接するインドで働く人々の存在である。両国の平和友好条約のもとビザ不要で自由に行き来でき、さらにインドでの労働に特段の許可は必要ないことから、インドが最大の行き先であると考えられる。ネパールの人口は約 3,000 万人であるが、2018 年の労働力調査によれば、約 100 万人が就労のためにインドに滞在している。

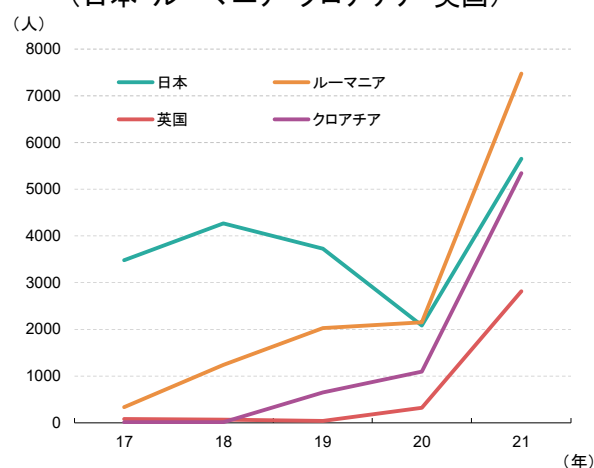
一方、2021 年にインド以外の国での就労許可(新規+更新)を受けたネパール人は約 63 万人であった。国別の内訳をみるとサウジアラビア、カタール、UAE の 3 カ国で 79%を占め、中東への移動が多いのに対し、日本での就労はわずか 1%と、その比率は非常に小さい(図表 6)。

図表 6 ネパールの海外就労の
国別比率(2021 年)



(出所) ネパール労働雇用社会保障省

図表 7 ネパールの海外就労者数
(日本・ルーマニア・クロアチア・英国)



(出所) ネパール労働雇用社会保障省

日本の受け入れ状況を『外国人雇用状況』の届出状況まとめ』でみると、ネパール人就労者は留学生のアルバイトなど、就労ビザ以外での滞在者による「資格外活動」が非常に多い。この人数はネパール側統計には含まれず、実際に日本で働き賃金を得ている人の数とは乖離がある。

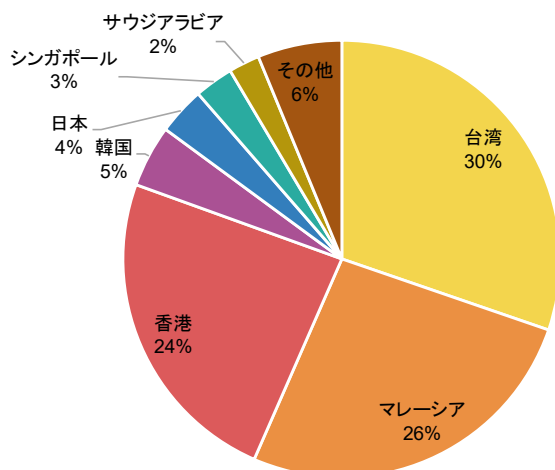
韓国・台湾については、まず韓国の統計によれば、ネパールは同国の外国人労働者の中で 4 番目に多い出身地で 4.5 万人が就労しているとされる。日本同様に、労働許可ではなく別の在留資格で滞在しながら就労しているケースが多いと考えられる。一方、台湾は同国の外国人労働者統計に記載されているネパール人労働者は 200 人弱と非常に少ない。

ここで、ネパールのまとめている統計で日本と同水準の許可数の国を比較すると、ルーマニア、クロアチア、英国など、欧州へ渡る労働者が急増している(図表 7)。ルーマニアやクロアチアでは西ヨーロッパへの人材流出から、近年、EU 域外の国籍者への労働許可枠を拡大している。また、英国は少子高齢化に加え、ウクライナ人季節労働者の減少などによりアジアからの労働者流入が増えている。このことから、日本のネパール人労働者獲得の競合相手は、現在、近隣の韓国・台湾ではなく、一部の欧州の国であるといえる。

(4) インドネシア

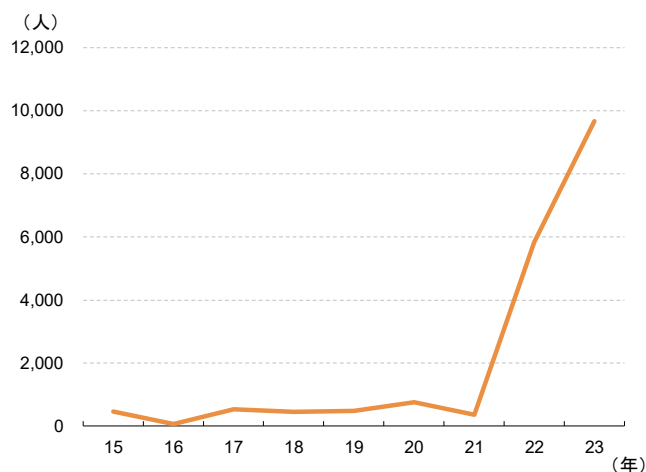
インドネシアの海外就労者は、台湾、マレーシア、香港のアジア 3 カ国への渡航で 8 割に達し、特に、先進国ではないマレーシアへの渡航者が 2 番目に多いことが特徴である(図表 8)。マレーシアは人口が 3300 万人と経済規模に対して少ないため、地理的に近く、言語・文化面での親和性も高いインドネシアから多くの労働者を受け入れている。

図表 8 インドネシア人の海外就労の
国別比率(2023 年)



(出所)インドネシア在外労働者保護庁

図表 9 日本で新たに就労するインドネシア人の数



(出所)インドネシア在外労働者保護庁

一方、日本への渡航は 4%と、比率としては小さいものの、送り出し人数は 2022 年以降に急激に増加している(図表 9)。日本側統計の『『外国人雇用状況』の届出状況まとめ』でも、日本で働くインドネシア人は全体の 6%にとどまるものの、その増加率は 18 年からの 5 年間で 2.9 倍と国籍別で最大である。業種別には建設業や医療・福祉サービス業での就労者の伸びが大きく、特に建設業では外国人労働者の 16%をインドネシア人が占める。また、在留資格別にみると、インドネシア人労働者の 56%を占める「技能実習」の増加が続いているほか、2 年以上の技能実習終了後に移行可能な「特定技能」という在留資格での就労者を含む「専門的・技術的分野の在留資格」が 2022 年以降に顕著に伸びている。「特定技能」は 2019 年に創設された制度であり、長期間の実習・就労を目指すインドネシア人が、技能実習終了後、在留資格を変更して働き続けたことで、2022 年からの急増につながったと考えられる。

他方、インドネシアからの最大の渡航先である台湾では、インドネシア人労働者が外国人労働者全体の 35%を占め、人手不足が深刻な介護サービス業での就労者が非常に多い。一方、韓国で就労するインドネシア人の数は日本より多いものの、韓国側の統計ではインドネシア人労働者の比率は 5%と低く、また増加ペースも緩やかである。

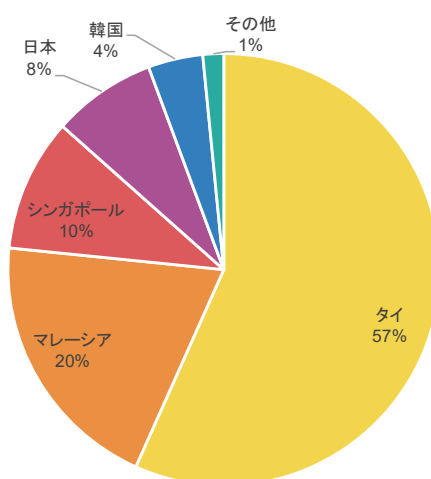
なお、過去にはサウジアラビアなど、同じイスラム教国の中東諸国への渡航者が多い時期もあったが、2010 年代前半に人権問題や賃金未払いの問題から派遣が停止されたこともあり、現在も中東へ向かう人は少ない。

(5) ミャンマー

ミャンマーからの海外就労者の行き先は、国境を接するタイが圧倒的に多く、次いでマレーシア、シンガポールと、近隣国が中心である(図表 10)。特にタイでの就労者は、ストック統計でみても 171 万人と非常に多く、世界でも有数の規模の出稼ぎルートとなっている。また、タイにおける外国人労働者のうち 66%がミャンマー人であり、タイとミャンマーは労働力の送り出しと受け入れで相互に依存する関係となっている。

他方、日本への渡航者は全体の 8%と少なく、日本のストック統計で見ても全体の 4%とそのウエートは小さいが、渡航者数は近年、着実に増加している。なお、『外国人雇用状況』の届出のまとめによると全体の 3 分の 1 が「技能実習」と多いほか、「特定活動」での就労者が 16%と他国(0~5%程度)に比べて多くなっている。これはミャンマーの国内情勢を勘案し、在留資格を「特定活動」に切り替えてミャンマー人の在留延長を認める措置が取られているためである。また、ミャンマー国内でも情勢不安から国外就労を希望する人が増えている。(1)~(4)の各国からの労働者とは国外に就労機会を求める動機や目的がやや異なり、日本での就労者増加についてもミャンマー特有の要因がある。

図表 10 ミャンマーからの海外就労の国別比率
(2022 年)



(出所)ミャンマー労働省

3. 日本の外国人労働者誘致の競争相手となる国・地域

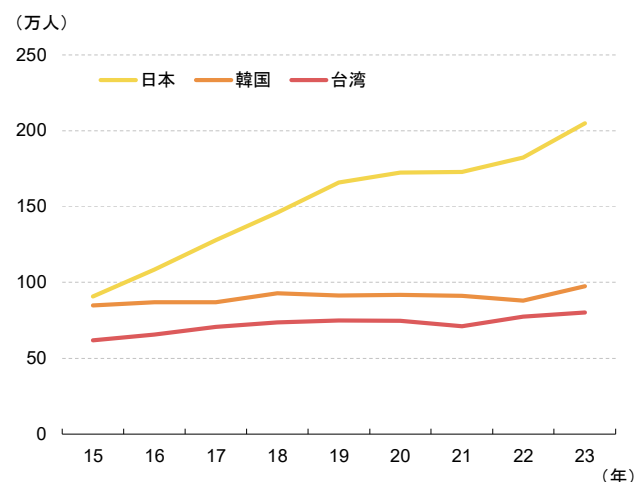
以上のように、日本での雇用が増えているベトナム、フィリピン、ネパール、インドネシア、ミャンマーについて、労働者の送り出し状況にはそれぞれ特徴がみられる。それらを踏まえ、今後の日本の外国人労働者拡大の競争相手となる地域について整理する。

(1) 韓国・台湾

韓国と台湾は、いずれも外国人労働者の受け入れ拡大方針をとっているものの、現状、外国人労働者数では日本は両国を大きく上回っている(図表 11)。増加ペースも速く、目先、心配される様な点はないようにみえるが、3 カ国ともベトナム人労働者への依存度が高く、今後も同様の構造が続けば、ベトナム人労働者

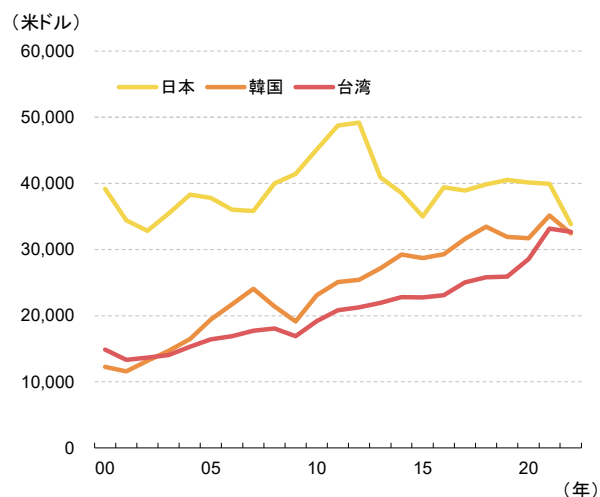
をめぐり日韓台の誘致競争が激しくなる可能性がある。また、円安の影響もあって、ドル建ての一人あたりGDPは日本と韓国・台湾との差がほとんどなくなっている(図表12)。経済水準や賃金水準でのアピールが難しくなれば、競争に拍車がかかることになる。

図表11 日本・韓国・台湾の外国人労働者数の推移



(出所)厚生労働省、韓国雇用労働部、台湾労働部

図表12 日本・韓国・台湾の1人あたりGDP



(出所)IMF

(2) 就労先としての存在感の大きい中東

フィリピンやネパールでは中東への就労が大きな割合を占めており、こうした国では、就労先として日本を含むアジアの存在感は小さい。

中東の存在感が大きい理由としては、就労ビザの取得しやすさ、仲介業者への支払いが少なくてよいこと、国によっては英語で仕事ができることなどがある。一方で、2016年には中東の景気悪化による外国人労働者の解雇や賃金不払いが問題となったほか、クウェートではフィリピン人労働者が虐待されて死亡する事件がたびたび発生しており、受け入れ国の労働環境の悪さを懸念する労働者も少なくない。

日本でも近年、技能実習生の待遇や受け入れ態勢に関する問題が認識され始め、制度変更が進んでいるが、今後、中東に比べると比較的マイナーな行き先である日本を選んでもらうために、制度・環境の整備や受け入れ国としてのアピールが重要になろう。

(3) 非EU圏からの外国人労働者流入が増える欧州

ネパール人労働者のルーマニアやクロアチアでの就労が増えていることを確認したが、このうち、ルーマニアは非EU圏向けの労働許可枠を増やすなどして労働力不足に対応しており、ネパール以外にはスリランカやベトナムからの労働者が多い。今後、欧州の一部地域もアジア人労働者をめぐる獲得競争の強力なライバルとなる可能性が高いとみられ、注意が必要であろう。

(4) 少子高齢化が進む東南アジア各国

前節では労働者の送り出し元となっている東南アジアの国々を見てきたが、インドネシアやミャンマーから

の就労先としてマレーシアやタイの割合が高かったように、同じ東南アジアでも高齢化や労働力不足が進む国では近隣国から積極的に労働者を受け入れている。これら東南アジアの外国人労働者受け入れ国は、日本と比べ賃金水準は低いものの、就労先との地理的な近さや渡航費用の安さが魅力である。今後は非熟練労働のみならず、少子高齢化の進展を背景に、介護・看護分野でも日本の競争相手となることが予想される。

4. まとめ

日本で働く外国人労働者は、2018 年からの 5 年間で 1.4 倍に増加した。特に東南アジアからの労働者の増加が顕著であり、労働力不足が続く中、今後も同地域からの労働者の受け入れは増加が続くと予想される。

もっとも、東南アジアからの海外就労先として日本は選択肢の一つにすぎず、他にも韓国・台湾といった東アジアの先進国、中東、東ヨーロッパ、相対的に経済水準の高い東南アジアの国と、さまざまな国・地域が候補となる。一方、労働者受け入れ側の各国では少子高齢化の進展や労働力の流出が続いており、今後は外国人労働者の誘致競争が激しくなると予想される。

このように外国人労働者の獲得をめぐる競争が高まる中で日本が必要な労働力を確保するためには、賃金の引き上げや、住環境・労働環境の改善、就労や滞在に関する規定の改正を進めていくことが必要不可欠であろう。直近では日本における技能実習制度が育成就労制度へ変更されることとなり、より継続的な就労と転職機会が広がることが期待されているが、今後も状況に応じた迅速な対応が重要となる。

一方、送り出し国側の政治情勢や経済状況も労働者の国際移動の流れを変える。現在、日本の外国人労働者はベトナムへの依存度が高いが、JICA の推計によると、送り出し国の経済発展にともない今後はベトナムからの労働者流入が減少し、替わってカンボジアやミャンマーからの就労者が増えることが予想される。日本で就労する外国人労働者は長年にわたりベトナムや中国出身者が中心であったが、これらの国の経済成長にともなう海外就労者減少の可能性を踏まえると、ベトナムや中国以外の国への労働者誘致に力を入れていくことが喫緊の課題となる。

本稿で見たように、外国人労働者にとって、渡航先の選択肢は実に幅広い。その中から日本を選んでもらうためには、他の受け入れ国との誘致競争に負けない待遇・環境の整備を進め、二国間協定などの枠組みを活用しながら就労の場としての魅力を伝えていく必要があるだろう。

－ ご利用に際して －

- 本資料は、執筆時点で信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客さまの決定、行為、およびその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客さまご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡ください。