



Japan Platform for Migrant Workers  
towards Responsible and Inclusive Society



# 外国人技能実習制度の改正を含めた 外国人材を取り巻く制度について

2024年11月11日  
一般社団法人 JP-MIRAI  
中尾 洋三



1. 国際社会における「ビジネスと人権」の位置づけ
2. 技能実習から育成就労制度への改訂のポイント
3. 制度改定で求められる企業の取組み

# 1. 世界では今でも多くの児童労働や強制労働が問題に



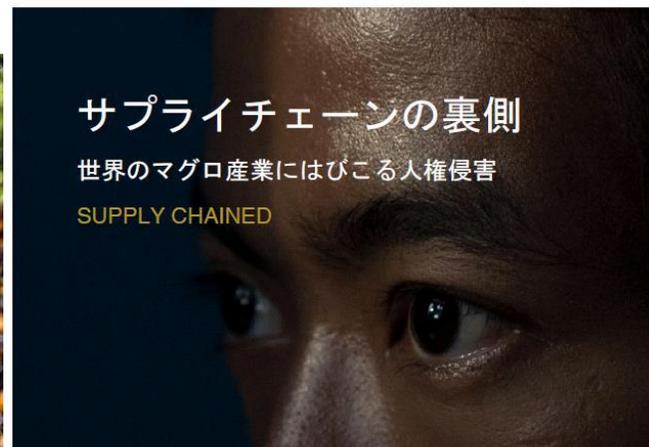
サプライチェーンの裏側

世界のマクロ産業にはびこる人権侵害

SUPPLY CHAINED



GREENPEACE



THE  
GLOBAL  
SLAVERY  
INDEX  
2018

WALK FREE  
FOUNDATION

## 世界では、児童労働1億6,000万人 強制労働の被害者2,760万人

日本のリスクは低いレベルとされているが、  
被害者数は14万4,000人とされている



「タイ鶏肉産業における強制労働：日本企業の  
サプライチェーンにおける労働者の権利侵害」

2018年9月国際人権NGOが厚生労働省  
記者クラブで発表

# 1. 欧米で「人権」に関する法規制の動きが強まる



## 米国

強制労働由来の製品に対する輸入規制を実施。  
・関税法に基づく新疆ウイグル自治区由来の綿・トマトの輸入禁止措置(米国:2021年)  
・ウイグル強制労働防止法(米国:2021年成立、2022年6月施行)

同法によって、新疆ウイグル自治区由来の製品は全て強制労働によるものと推定され輸入禁止。輸入するには、強制労働に依拠していないこと等を証明する必要。

## 欧州

企業のサプライチェーンにおける人権尊重(人権デュー・ディリジェンス)の実施や開示を法律で義務づけ。  
・企業注意義務法(フランス:2017年制定)   
・サプライチェーン法(ドイツ:2021年制定、2023年1月施行)   
・企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令採択   
(2024年7月5日官報掲載 2024年7月25日発効)

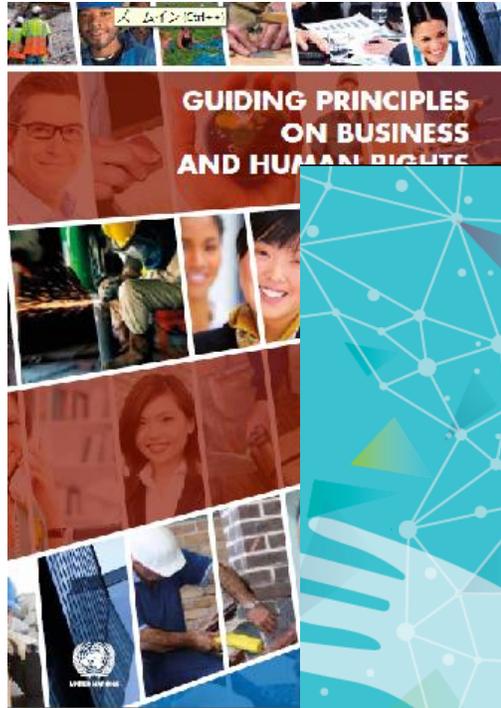
### 強制労働製品の上市(市場流通)禁止を採択 (上市規制)

・欧州議会は、2024年4月23日 強制労働によって生産された製品のEU域内における流通及び輸出入を禁止することを可能にする規則を採択

米国、欧州(具体的には英国、フランス、ドイツ、EU)は、人権侵害の懸念のある製品や取引先に対して輸出管理を実施。(例)監視カメラを製造するハイクビジョン(中国)を実質的な禁輸リストに入れて輸出管理(米国:2019年)

※ 上記の輸入規制、人権デュー・ディリジェンス義務化、輸出管理、上市規制に加えて、米欧は標的型人権制裁制度を導入済み。(米国マグニツキー法、EUグローバル人権制裁制度など)

# 1. 日本も企業に人権の取組みを求める動きが強まる



## 2011年国連人権委員会「ビジネスと人権に関する指導原則」の採択



## 2020年日本政府「ビジネスと人権」に関する行動計画策定

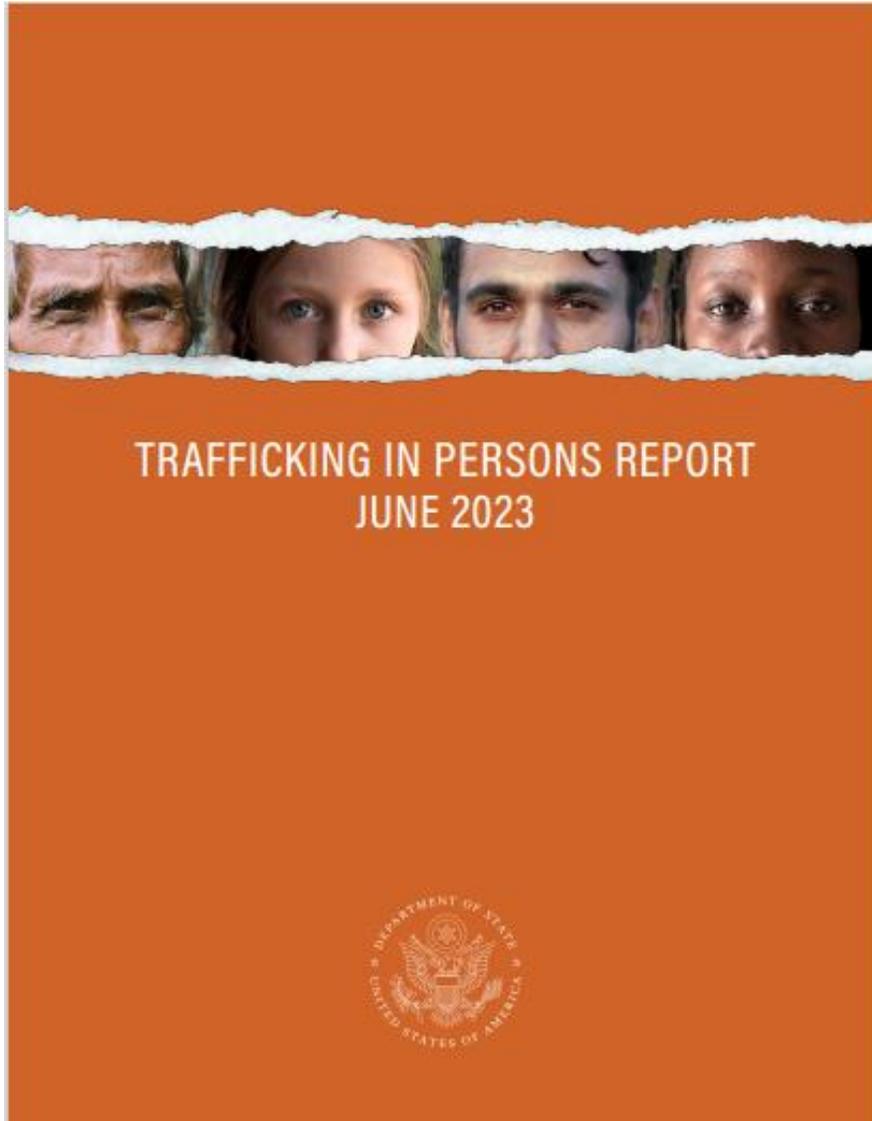
政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、「人権デュー・ディリジェンス」のプロセス(※)を導入することを期待。

(※ 企業活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行うこと。)



経済産業省2022年「人権デュー・ディリジェンス」の企業向け指針を策定  
2023年「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」を公表

# 1. 日本の外国人技能実習制度は依然として海外から問題視



米務省は6月24日、世界各国の人身売買に関する2024年版の報告書を公表した。日本については、これまで問題視してきた「外国人技能実習」に代わる新制度「育成就労」の創設に向けた取り組みなどを評価する一方、人身売買をなくすための「最低限の基準を完全には満たしていない」として、4段階評価で上から2番目のランクに据え置いた。

# 1. 技能実習実施者に対する監督指導、送検等の状況(2023年度)



厚生労働省2024年8月1日発表

主な業種	監督指導 実施事業場数	違反事業場数 (違反率)	主な違反事項		
機械・金属 製造	3,099	2,080 (67.1%)	安全基準 899 (29.0%)	衛生基準 596 (19.2%)	健康診断結果についての 医師等からの意見聴取 436 (14.1%)
食品製造	1,479	1,073 (72.5%)	安全基準 538 (36.4%)	労働時間 263 (17.8%)	割増賃金の支払 183 (12.4%)
繊維・衣服 製造	464	350 (75.4%)	健康診断結果についての 医師等からの意見聴取 101 (21.8%)	年次有給休暇 90 (19.4%)	割増賃金の支払 88 (19.0%)
建設	1,856	1,500 (80.8%)	割増賃金の支払 455 (24.5%)	健康診断結果についての 医師等からの意見聴取 386 (20.8%)	年次有給休暇 346 (18.6%)
農・畜産	423	337 (79.7%)	安全基準 92 (21.7%)	年次有給休暇 84 (19.9%)	賃金の支払い 80 (18.9%)
<参考> 全業種	10,378	7,602 (73.3%)	安全基準 2,447 (23.6%)	割増賃金の支払 1,709 (16.5%)	健康診断結果についての 医師等からの意見聴取 1,685 (16.2%)



# 1. 「Z世代」が外国人技能実習生の「人権侵害」で企業を告発

2016年大手食品メーカーの子会社で、CVS、外食チェーンのサンドイッチやおにぎりを製造する食品会社が外国人労働者の意に反して強制帰国させるという人権侵害を行った。  
2021年、当事者を支えるZ世代の若者たちの「社会運動」が和解を実現





### 技能実習制度の目的と実態の乖離の指摘



### 長期にわたり産業を支える人材の確保が困難

- **対象となる職種・分野の特定技能との不連続**
  - ✓ 技能実習2号移行対象職種（全90職種165作業）のうち、29職種・51作業は、対応する特定産業分野なし（注1）。
- **職種が細分化**
  - ✓ 技能実習制度の職種が細分化されているため、従事できる業務に限られる。
- **実習終了後は「帰国」するのが制度上の原則**
  - ✓ 制度目的から、修得させた技能を本邦内で役立てる前提とはなっておらず、実習修了後は帰国するのが制度上の原則。
  - ✓ 現に、技能実習生として入国した者のうち、多くは帰国してしまっている（下記表4、5参照）。

（注1）繊維・衣服関係、アルミニウム圧延・押出製品製造、リネンサプライ、鉄道施設保守整備等。

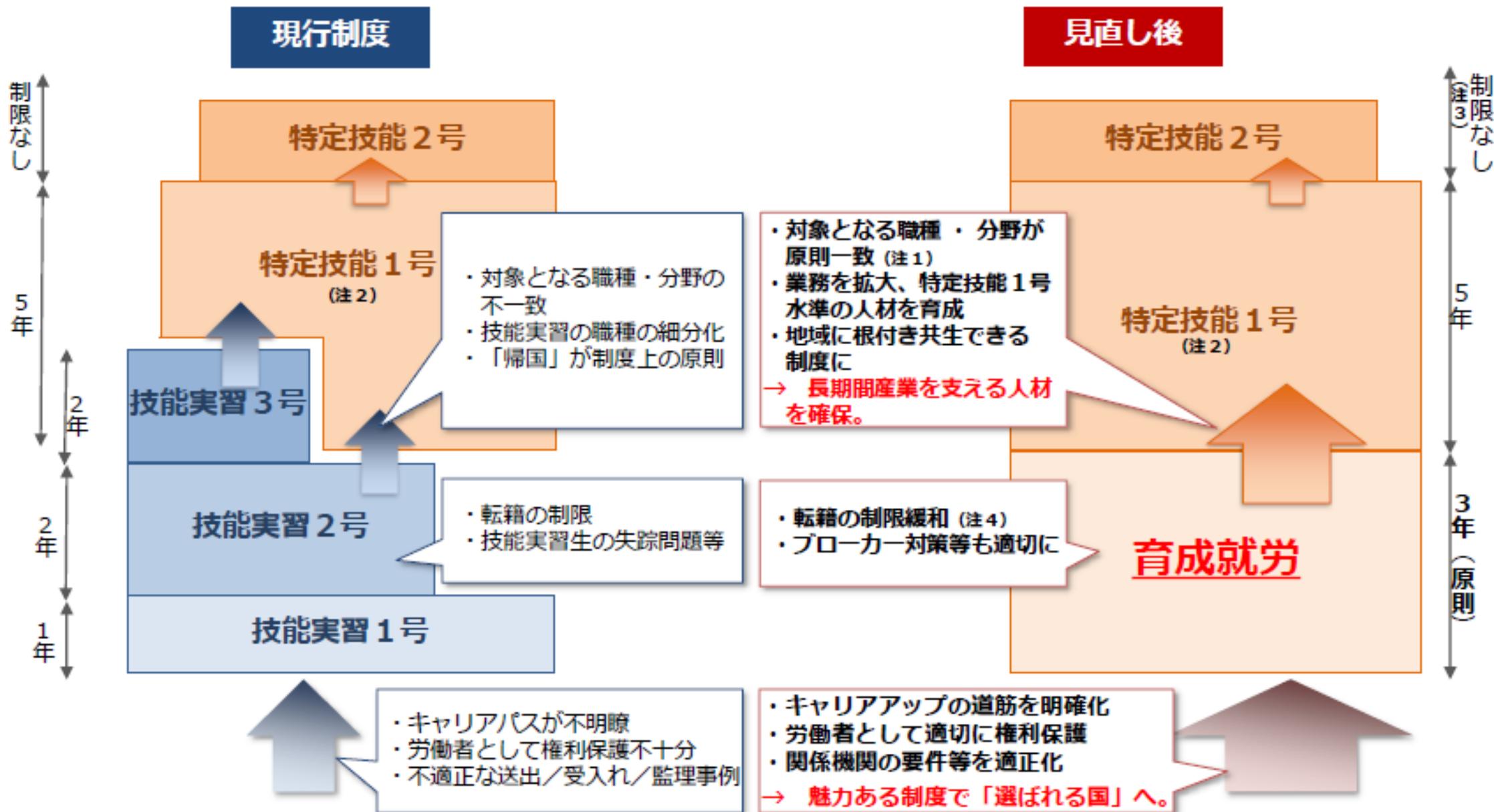
### 技能実習制度から「育成就労制度」へ

- **「育成就労制度」を創設**
  - ✓ 技能実習制度を発展的に解消し、人材確保及び人材育成を目的とする「育成就労制度」を創設。
  - ※特定技能制度については、支援等の在り方の適正化を図った上で存続。
  - ※現行の企業単独型技能実習のうち、上記と目的を異にするものの実施の意義があるものは、別形態で受入れ。

### 長期にわたり産業を支える人材を確保

- **特定技能1号水準の人材を育成するための制度に**
  - ✓ 原則3年間の就労を通じ、特定技能1号水準の人材を育成。
  - ✓ 受入れ対象分野は、特定産業分野と原則一致。
  - ✓ 従事できる業務の範囲を特定技能の「業務区分」や関連する業務に拡大（主たる技能を定めて育成・評価）。
  - ※季節性のある分野において、業務の実情に応じた受入れ形態を認める。
- **受入れ見込数を適切に設定**
  - ✓ 人手不足の状況等を適切に把握し、有識者等からなる会議体の意見を踏まえ、受入れ対象分野、受入れ見込数等を適切に設定。
- **外国人が地域に根付き、共生できる制度に**
  - ✓ 日本語能力の向上方策を講じる。
  - ✓ 地域協議会を組織し、地方公共団体も参画して受入れ環境整備等に取り組むことで、地域への定着を図る。

## 2. 外国人技能実習制度の見直しのイメージ図



## 2. 技能実習制度の改正法の概要(育成就労制度の創設等)



### 入管法

#### 1. 新たな在留資格創設

○技能実習の在留資格を廃止。「育成就労産業分野」(特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの)に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「育成就労」の在留資格を創設(注2)

#### 2. 特定技能の適正化

○特定技能所属機関(受入れ機関)が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。

#### 3. 不法就労助長罪の厳罰化

○外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を引上げ。  
(拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→5年以下又は500万円以下※併科可)

#### 4. 永住許可制度の適正化

○永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。

(注2)さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための「企業内転勤2号」の在留資格を創設。

#### 4. その他

○季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める。  
○制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。  
○施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更(例:1号→2号、2号→3号)を一定の範囲で認める。

### 育成就労法(技能実習法の抜本改正)

#### 1. 育成就労制度の目的・基本方針

○法律名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」(育成就労法)に改める。  
○育成就労制度は、育成就労産業分野において、特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保することを目的とする。  
○政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。

#### 2. 育成就労計画の認定制度

○育成就労計画の認定に当たって、育成就労の期間が3年以内(注3)であること、業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、外国人が送出機関に支払った費用額等が基準(注4)に適合していることといった要件を設ける。  
○転籍の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、就労期間(1～2年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定)・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件(注5)を満たす場合(本人意向の転籍)に行う。

#### 3. 関係機関の在り方

○監理団体に代わる「監理支援機関」については、外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。  
○外国人技能実習機構に代わる「外国人育成就労機構」を設立。育成就労外国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。

(注3)主務省令で定める相当の理由(試験不合格)がある場合は、最大で1年の延長可。

(注4)詳細な要件は、主務省令で定める。

(注5)詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、

・同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること  
・技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1～A2相当の日本語能力に係る試験への合格・転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていることを要件とすることを予定している。

## 2. 「技能実習」と「育成就労」の制度比較 (Global HR Strategy) より



項目	技能実習制度	育成就労制度
制度目的	国際貢献、人材育成(人材確保はない)	人材育成、人材確保(国際貢献がない)
在留資格	「技能実習」	「育成就労」
在留期間	1号: ~1年、2号: ~2年、3号: ~2年	原則通算3年
監督機関	外国人技能実習機構	外国人育成就労機構
職種	移行対象職種・作業(または1年職種)	育成就労産業分野、業務区分の範囲
計画	技能実習計画	育成就労計画
就労開始時点の日本語	なし(介護はN4)	原則A1(N5等)or相当講習
人材育成の内容	1号の終了時: 技能検定基礎級 2号の終了時: 技能検定随時三級	1年目の終了時: A1(N5等)、技能検定基礎級 3年目の終了時: A2(N4等)、技能検定随時三級等
送出し機関	政府認定送出し機関	職安法に基づき必要な範囲となり、政府選定送出し機関である必要はないと思われる
監理団体	監理団体	監理支援機関
産業分野の人材数	なし	あり
転籍	原則不可(やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は可)	・「やむを得ない事情がある場合」の転籍 ・本人の意向による転籍
派遣	不可	農業・漁業では可能



両制度の在り方については、有識者会議最終報告書を踏まえ、共生社会の実現を目指し、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立って、地方や中小零細企業における人材確保にも留意しつつ、以下の方針で検討を進める。

### 1. 総論

- 現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設。
- 企業単独型技能実習のうち、育成就労制度とは趣旨・目的を異にするものの引き続き実施する意義のあるものは、別の枠組みで受入れを検討。
- 特定技能制度については、適正化を図った上で存続。

### 2. 外国人の人材確保

#### (1) 受入れ対象分野

- 「特定産業分野」に限定して設定。
- 技能実習2号対象職種のうち、特定産業分野があるものは原則受入れ対象分野として認める方向で検討。  
技能実習が行われている職種のうち、対応する特定産業分野がないものは、現行制度が当該職種に係る分野において果たしてきた人材確保の機能の実態を確認した上で、特定産業分野への追加を検討。

#### (2) 受入れ見込数

- 対象分野ごとに受入れ見込数を設定し、受入れ上限数として運用。

#### (3) 設定の在り方

- 有識者・労使団体等で構成する新たな会議体の意見を踏まえて政府が判断。

#### (4) 地域の特性等を踏まえた人材確保

- 自治体が地域協議会に積極的に参画し、受入れ環境整備等に取り組む。



### 3. 外国人の人材育成

#### (1) 人材育成の在り方

○基本的に3年間の就労を通じた育成期間において**特定技能1号の技能水準の人材を育成**。業務区分の中で主たる技能を定め、計画的に育成・評価。

#### (2) 人材育成の評価方法

○以下の試験合格等を要件とする。

①就労開始前日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格又は相当する日本語講習を認定日本語教育機関等において受講

※受入れ機関は1年経過時まで同試験(ただし、既に合格している場合を除く。)及び技能検定試験基礎級等を受験させる。

※日本語能力に関しては現行の取扱いを踏まえ各分野でより高い水準を設定可。以下同じ。

②特定技能1号移行時技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格日本語能力A2相当以上の試験(N4等)合格

※試験等に不合格となった者について、最長1年の在留継続を認める。

③特定技能2号移行時特定技能2号評価試験等合格/日本語能力B1相当以上の試験(N3等)合格

#### (3) 日本語能力の向上方策

○日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律の仕組みを活用するとともに、受入れ機関が支援に積極的に取り組むためのインセンティブを設ける。

○A1相当からA2相当までの範囲内で設定される水準の試験を含む新たな試験の導入や受験機会の確保の方策を検討するとともに、日本語教材の開発等、母国における受験準備のための日本語学習支援の実施等を進める。



### 4. 外国人の人権保護・労働者としての権利性の向上

#### (1)「やむを得ない事情がある場合」の転籍

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに手続を柔軟化。現行制度下においても速やかに運用改善を図る。

#### (2)本人の意向による転籍

- (1)の場合以外は、3年間一つの受入れ機関での就労が効果的であり望ましいものの、以下を満たす場合に同一業務区分内に限り本人意向による転籍を認める。

ア同一の機関において就労した期間が一定の期間(注1)を超えている

イ技能検定試験基礎級等・一定水準以上の日本語能力に係る試験に合格(注2)

ウ転籍先が、適切であると認められる一定の要件を満たす

(注1)当分の間、各分野の業務内容等を踏まえ、分野ごとに1年～2年の範囲内で設定。人材育成の観点踏まえた上で1年とする

(注2)各分野で、日本語能力A1相当の水準から特定技能1号移行時に必要となる日本語能力の水準までの範囲内で設定。

- 転籍前の受入れとを目指しつつも、1年を超える期間を設定する場合、1年経過後は、昇給その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討。機関が支出した初期費用等について、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるようにするための仕組みを検討。

- 転籍の仲介状況等に係る情報を把握。不法就労助長罪の法定刑を引き上げ適切な取締りを行う。当分の間、民間の職業紹介事業者の関与は認めない。



### 5. 関係機関の在り方

#### (1) 監理支援機関・登録支援機関

- 監理団体(監理支援機関)について、受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限、外部監査人の設置の義務化等により独立性・中立性を担保。
- 特定技能外国人の支援業務の委託先を登録支援機関に限定。

#### (2) 受入れ機関

- 受入れ機関の要件を適正化。適正な受入れに必要な方策を講ずる。

#### (3) 送出国機関

- 二国間取決め(MOC)を新たに作成し、悪質な送出国機関排除に向けた取組を強化するとともに、原則として、MOC作成国からのみ受入れ。
- 手数料等の情報の透明性を高めるとともに、手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担軽減を図る。

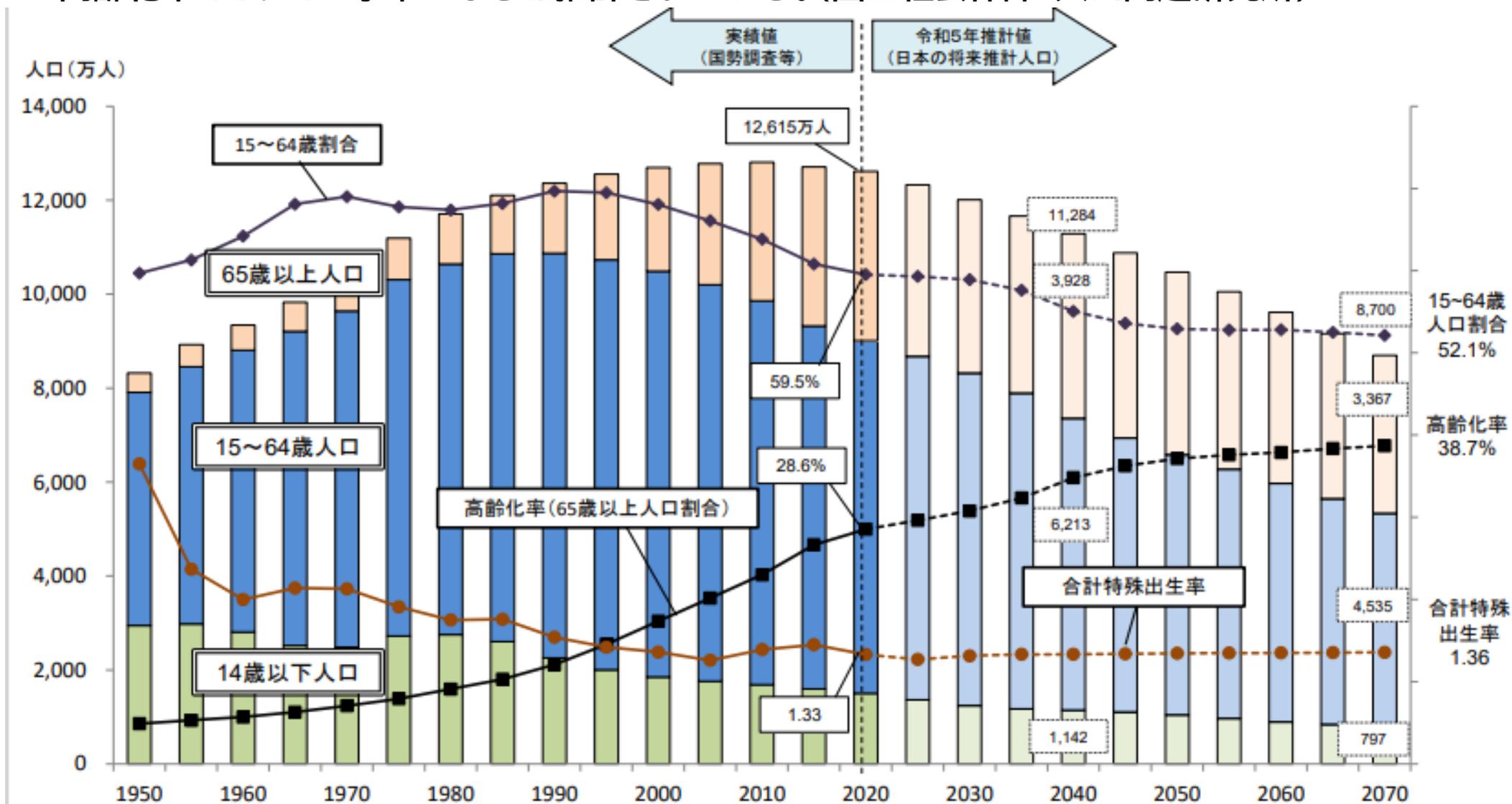
#### (4) 外国人育成就労機構

- 外国人技能実習機構を外国人育成就労機構に改組、特定技能外国人への相談援助業務も行わせるとともに、監督指導機能や支援・保護機能を強化。

# 3. 日本の将来推計人口(外国人を含む日本に常住する総人口)



○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。(国立社会保障・人口問題研究所)



# 3. 在留資格別にみた外国人労働者数の推移



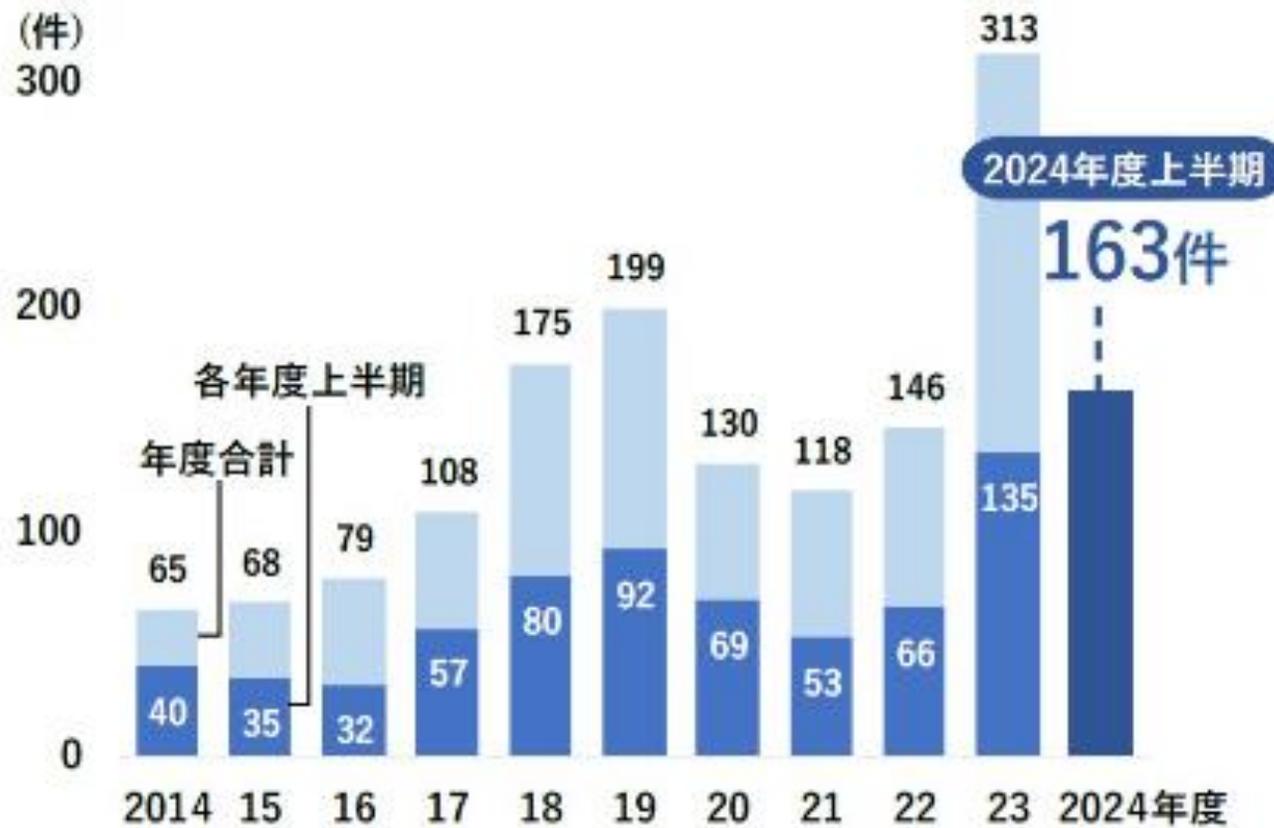
出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末現在）」

# 3. 人手不足倒産の動向調査2024年度上半期(帝国データバンク)

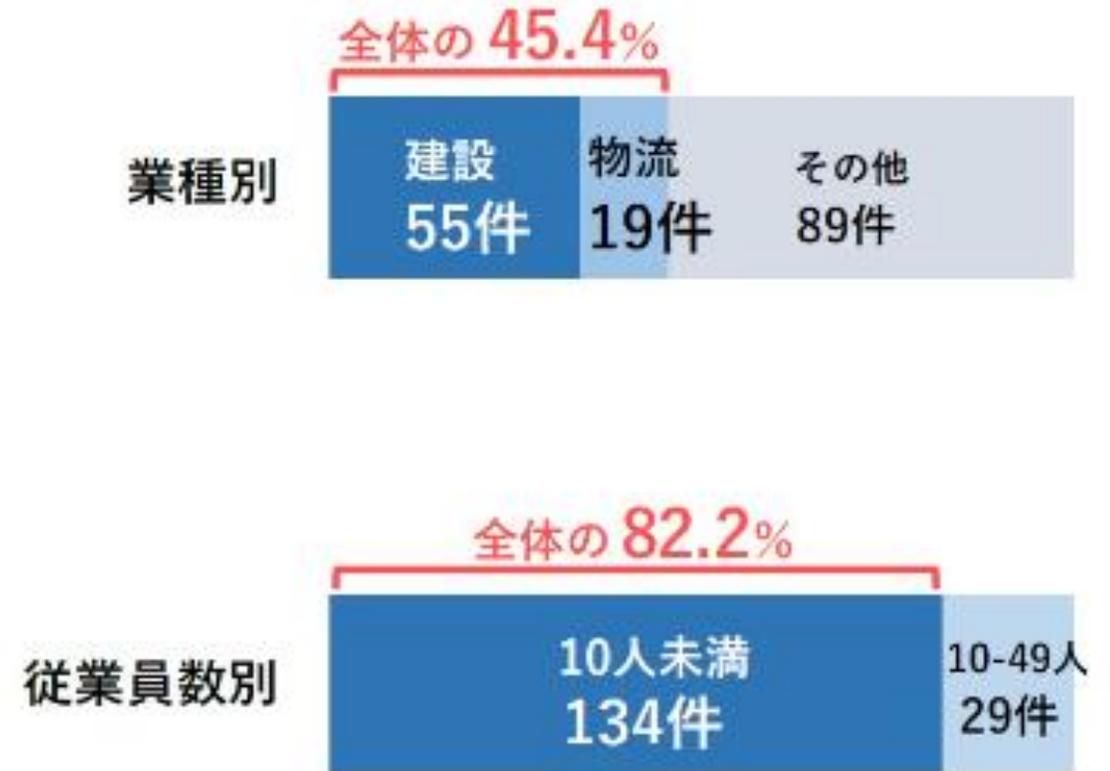


急増続く人手不足倒産 「2024年問題」の対象となる建設・物流業で高水準、飲食店では大幅増

### 人手不足倒産 年度推移



### 人手不足倒産 業種/従業員数別



人手不足倒産: 法的整理(倒産)となった企業のうち、従業員の離職や採用難等により人手を確保できなかったことが要因となった倒産

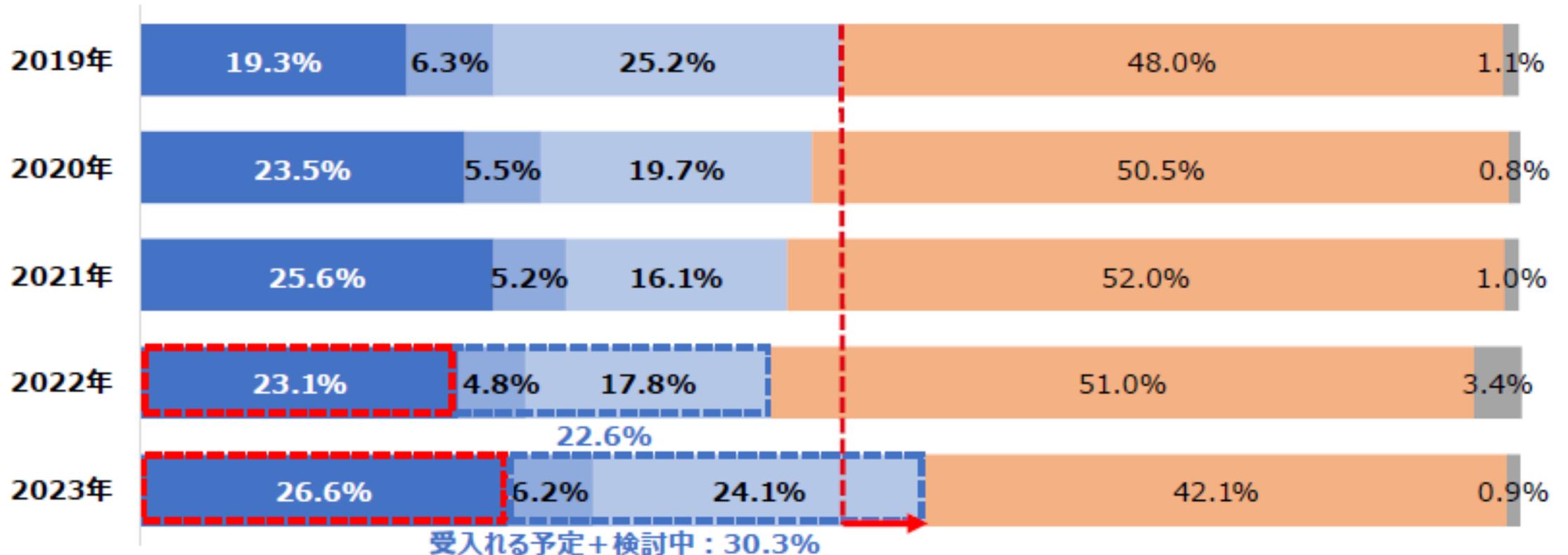
# 3. 企業の外国人材の受入れニーズ(日本商工会議所2023年度調査)



- 「既に受入れている」は約3割（26.6%）で、前年調査より3.5ポイント増加。
- 「今後受入れる予定」（6.2%）、「受入れるか検討中」（24.1%）を合わせると3割を超え（30.3%）、前年調査から7.7ポイント増加。
- 「既に受入れている」、「今後受入れる予定」、「受入れるか検討中」の合計は、コロナ禍前も上回る水準。

**【全体】** n=3,120 ※ 2019年調査期間:2019年3月25日~4月25日 / 2020年調査期間:2020年7月16日~8月7日  
2021年調査期間:2021年7月26日~8月17日 / 2022年調査期間:2022年7月19日~8月10日

■ある（既に受入れている） ■ある（今後受入れる予定） ■受入れるか検討中 ■ない ■無回答

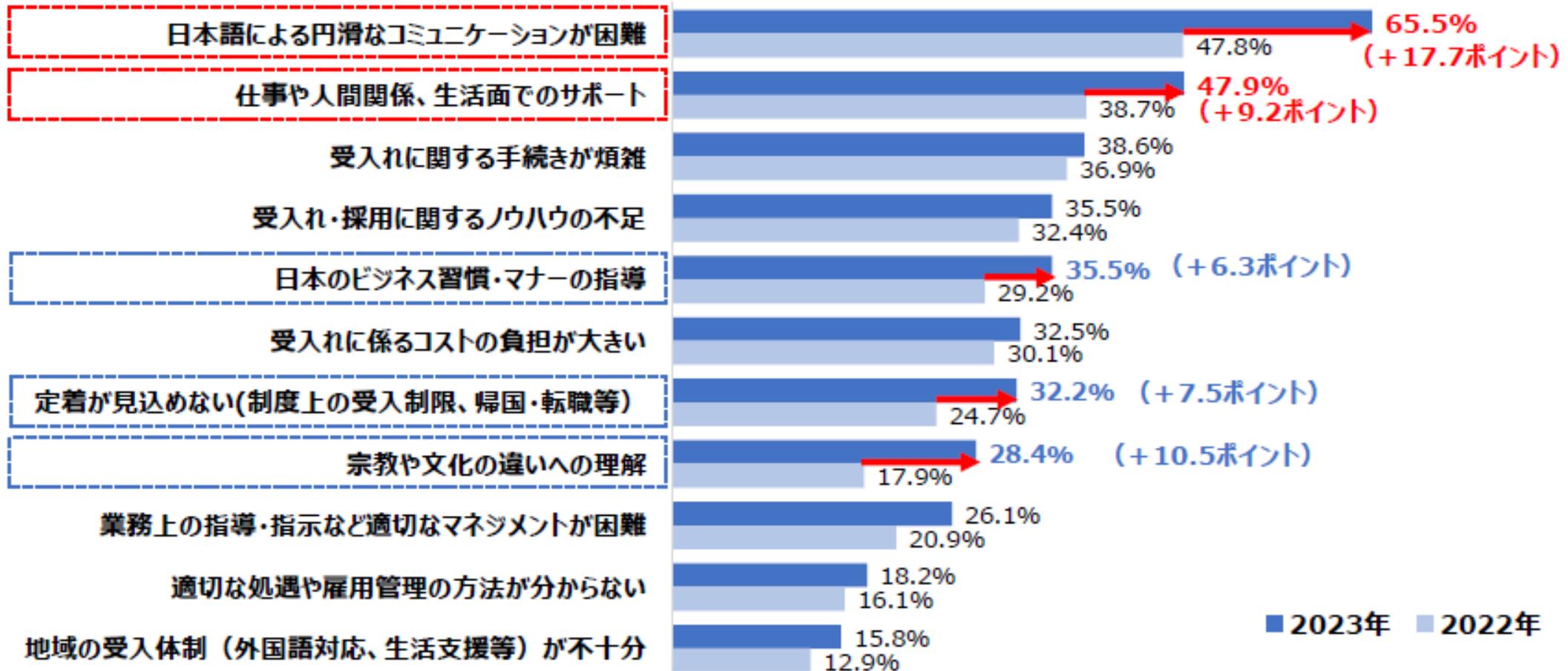


### 3. 企業の外国人材受入れに係る課題(日本商工会議所2023年度調査)

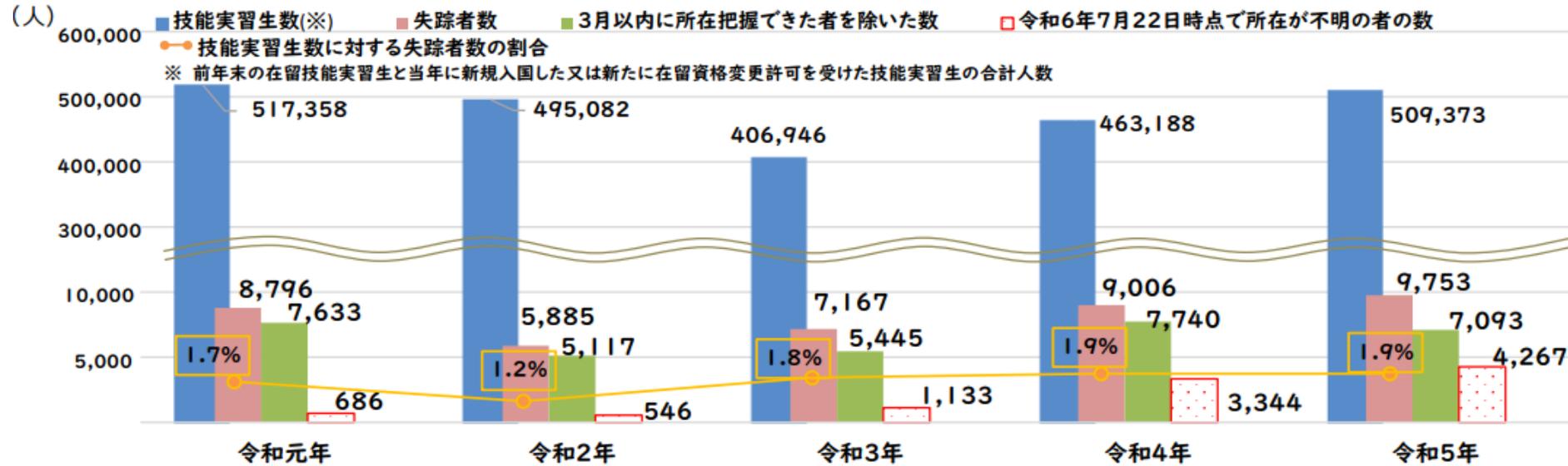


- 外国人材受入れの課題は、「日本語による円滑なコミュニケーションが困難」が6割を超え（65.5%）、最多。「仕事や人間関係、生活面でのサポート」（47.9%）がこれに続き、いずれも前年度から大幅増。
- 手続き、ノウハウ、コストなど実務面の課題を挙げる声も多いが、「日本のビジネス習慣・マナーの指導」（+6.3ポイント）、「宗教や文化の違いへの理解」（+10.5ポイント）が前年度から増加。「定着が見込めない（制度上の受入制限、帰国・転職等）」（+7.5ポイント）も増加。

【複数回答】 2022年：n=1,313 2023年：n=1,776 ※@ページで外国人材の受入れニーズが「ある（既に受入れている）」、「ある（今後受入れる予定）」、「受入れるか検討中」と回答した企業



# 3. 技能実習生の失踪者の状況推移(出入国在留管理庁発表資料)



令和元年から令和5年までの失踪者のうち、令和6年7月22日時点で所在が不明の者

9,976人



	令和元年		令和2年		令和3年		令和4年		令和5年	
総計	8,796	7,633	5,885	5,117	7,167	5,445	9,006(1.9%)	7,740	9,753(1.9%)	7,093
ベトナム	6,105	5,515	3,741	3,371	4,772	3,747	6,016(2.4%)	5,488	5,481(2.1%)	4,920
ミャンマー	347	174	250	149	447	108	607(2.6%)	35	1,765(5.4%)	5
中国	1,330	1,148	964	868	896	749	922(1.8%)	848	816(1.9%)	703
カンボジア	462	303	494	343	667	491	829(5.6%)	773	694(4.0%)	565
インドネシア	307	290	240	223	208	191	367(0.6%)	357	662(0.8%)	611
フィリピン	85	69	48	38	47	40	70(0.2%)	64	84(0.2%)	69
モンゴル	42	41	36	33	31	25	55(1.7%)	45	49(1.3%)	39
タイ	61	52	62	58	74	71	70(0.6%)	67	38(0.3%)	30
バングラデシュ	17	7	13	5	1	1	5(1.0%)	4	20(1.6%)	20
ラオス	16	15	3	3	8	8	11(1.2%)	11	7(0.5%)	6
その他	24	19	34	26	16	14	54(1.4%)	48	137(2.1%)	125

失踪技能実習生数 ①【累計】	40,607
所在が判明した者 ②【累計】	30,631
把握率 ②/①	75.4%
所在が不明の者 ①-②	9,976

詳細は6ページ参照

# 3. 技能実習生の来日前の支払費用、借金の実態(入管庁資料より)



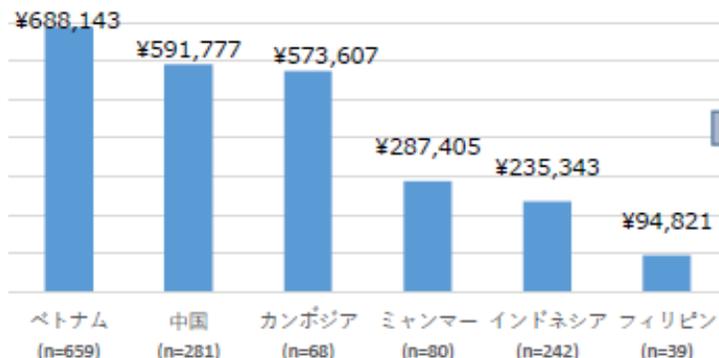
技能実習生が来日前に母国の送出国機関や仲介者（送出国機関以外）に支払った費用の平均額は 54万2,311円

母国の送出国機関や仲介者（送出国機関以外）への手数料の支払の有無とその金額

<支払の状況> (n=2,182)

支払あり	送出国機関のみ	1,572人
	仲介者（送出国機関以外）のみ	11人
	送出国機関及び仲介者の双方	231人
いずれにも支払なし		294人
いずれか一方への支払について不明		74人

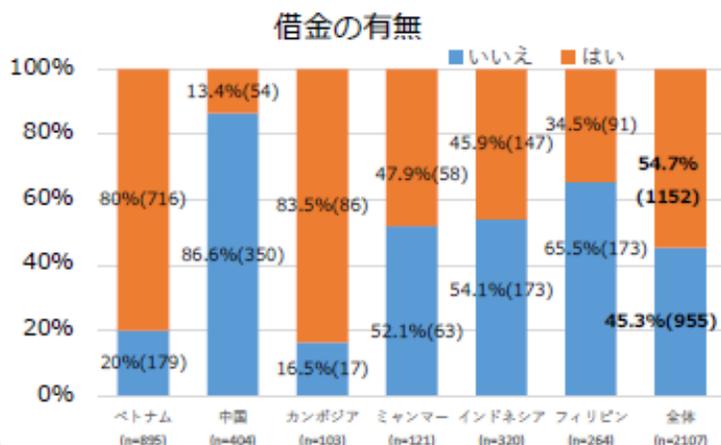
支払費用の平均額（国籍別）



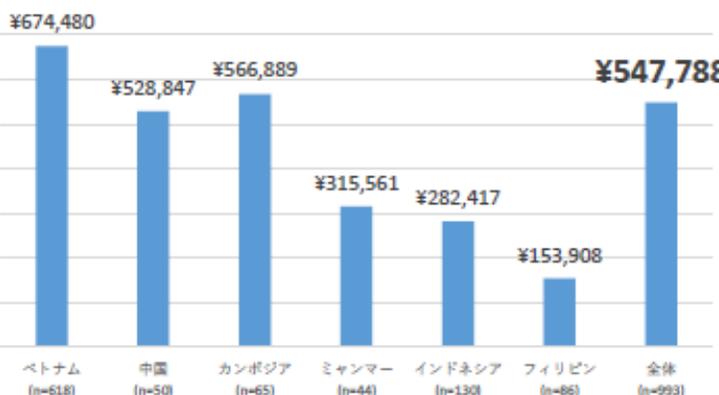
支払額の平均  
(n=1,369)  
542,311円

来日前に借金をしている者は全体の約55%。借金の平均額は54万7,788円

借金の有無とその金額

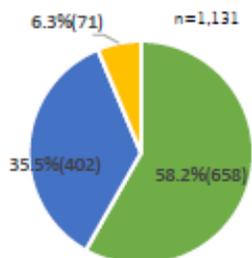


借金の平均額（国籍別）



借金をしている  
(していた) 者の  
返済期間

・1年以内 ・2年以内 ・2年超



# 3. 公正で倫理的なリクルートイニシアティブ(FERI) 概要



## ■ FERI(Fair and Ethical Recruitment Initiative)とは？

JP-MIRAIが、ILO、RBAなどの協力得て構築した仕組みで、送り出される**技能実習生及び特定技能労働者から、募集・斡旋費用及び関連費用を徴収しない『国際水準の移民労働者のリクルート』を実現するための自発的な枠組み**(政府間の枠組みではなく、登録した組織間での取引、モニタリング、認証)。

## ■ FERIの特徴

- ① リクルート・プロセスにおける斡旋手数料及び関連費用の支払いやその他人権問題などの発生を**未然に防止**するためのメカニズムを構築。
- ② 『求人票』の事前審査(事務局)及び認定・確認された求人票に関して、リクルート～来日後の就労までのすべてのプロセスにおいて、**モニタリング、第3者(事務局)への相談・苦情処理の仕組みを構築**。
- ③ モニタリングの結果、参加組織による問題が発見された場合には、是正指導。重大な法令違反の場合には、公益通報。優良組織の表彰・公表。
- ④ ILO、JICA、送出し国政府、送出機関協会、JP-MIRAI等**公的な組織も関与する制度構築**及びステイホルダー代表及び有識者の関与によも含めた**公平・中立な制度運用**。

### <ご参考>

#### 公正な人材募集・斡旋に関する一般原則(抜粋)

1. 雇用は、国際労働基準で規定されたもの、特に結社の自由及び団体交渉権ならびに、強制労働、児童労働及び雇用と職業における差別の防止と排除を含め、**国際的に認知された人権を尊重、保護及び実現する形で行われるべき。**
7. **募集・斡旋手数料及び関連費用は、労働者または移民労働者に対して、一切請求されるべきではなく、また、その他の形で負担させるべきでない。**
13. **苦情申立て**その他の紛争解決手段へのアクセス

出典：ILO「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針ならびに募集・斡旋手数料及び関連費用の定義」(2020年、日本語版)より

### <CSR監査後の返金>

以下の点で問題が多い。

- 返金額の確定が困難(領収書なし)
- 費用負担者(雇用主/BH)の調整が困難。
- 支払った金額の中に、キックバックや賄賂が含まれるリスク(Do harm)

# 3. 国際的な人材獲得競争の激化 (入管庁資料より)



## 外国人材がより一層重要に

➤ 我が国の労働力不足は深刻に。

✓ 2040年までに1200万人の生産年齢人口が減少。

✓ 総人口は年間100万人ペースで減少。

➤ 技能実習生・特定技能外国人が、経済社会の重要な担い手となっている実態。



**各産業分野が生産性向上や国内人材確保のため最大限努力したとしてもなお人手不足となることは避けられず、特に地方経済・地方産業において、外国人材がより貴重な労働力になっていくことは確実。**

## 国際的な人材獲得競争の激化

海外に移動する労働者数(フロー、割合)

送出国	時点	主要な移動先(国・地域)と日本				
		1	2	3	4	5
ベトナム	2018年	日本48.1%	台湾 42.3%	韓国4.5%	—	—
	2022年	台湾41.5%	日本39.3%	韓国6.6%	—	—
インドネシア	2018年	マレーシア 31.9%	香港26.0%	台湾25.5%	シンガポール 6.4%	韓国2.4%
	2022年	香港29.9%	台湾26.6%	マレーシア 21.5%	韓国5.8%	日本 2.9%
中国	2018年	マカオ14.9%	日本8.0%	香港7.2%	シンガポール 6.4%	アルジェリア 4.6%
	2021年	マカオ17.6%	香港15.2%	シンガポール 9.0%	インドネシア 4.8%	バキスタン 3.7%

日本(8位)1.9%

## 低・中熟練外国人労働者の平均月給比較(2022年、円換算)

	平均月給
韓国(低熟練労働者、主に製造業)	27.1万円
日本(特定技能)	24.6万円
日本(技能実習)	21.2万円
台湾(低熟練労働者、製造業)	14.3万円
台湾(低熟練労働者、家庭内介護)	9.1万円

**今後の国際的な人材獲得競争において我が国の外国人材の確保が困難になるおそれがあり、我が国経済、特に地方経済・地方産業の深刻なリスクに。**



- 海外では人権の取組みが義務化され、サプライチェーンで繋がる企業は要注意
- 新制度は外国人労働者を深刻な労働力不足の緩和策の一つとして位置付け、長期にわたり産業を支える人材確保を推進する
- 転籍が可能になることで、定着率をいかに向上させるかが課題となる
- 送り出し国でのリクルート費用の受入れ企業負担による労働者負担軽減という新たな動きへの対応を準備
- 移住労働者の国際的な調達競争で負けないための責任ある受入れの実現