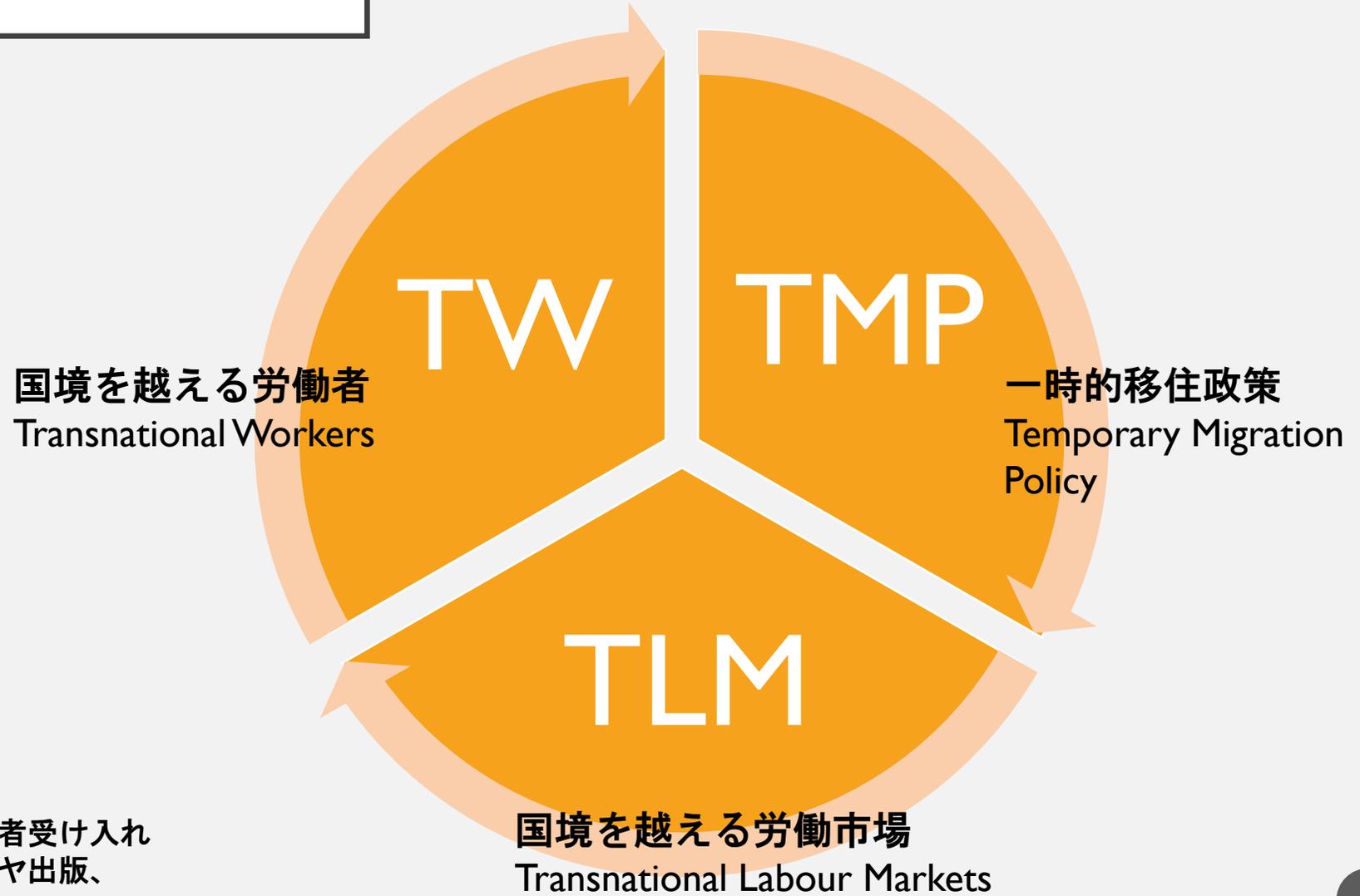


カナダ農業と外国人労働者：国境を越える労働市場の事例

第26回厚生政策セミナー「国境を越える労働市場と日本」
国立社会保障・人口問題研究所主催
日比谷コンベンションホール
2022年2月2日(水)

佐藤 忍
香川大学経済学部

はじめに：作業仮設



(参考) 拙著『日本の外国人労働者受け入れ政策 人材育成指向型』ナカニシヤ出版、2021年。

労働問題への対処のナショナルな枠組みの限界

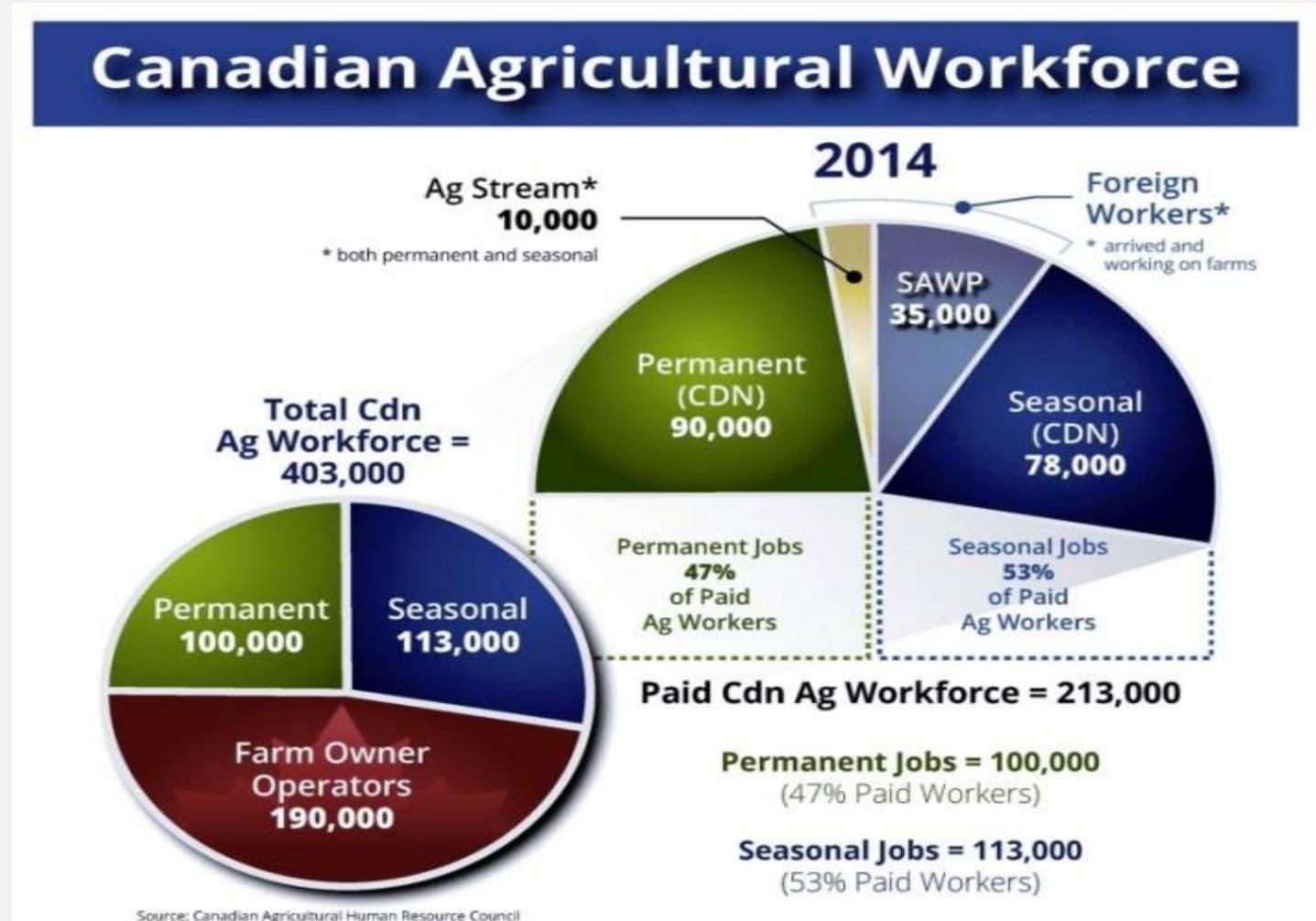
- 国家権力
- 賃金生活者
- 対話・交渉・対立
- 網の目のルール
- 「諸労働市場の複合体」

国境を越えた労働力取引の困難性

「移民たちとの連帯を示す仕事の大部分が、かれらを犠牲者として、支援、ケア、保護を必要とする人びととみなした上で行われてきたということを強調しなければなりません。それは確かに高尚な動機づけに導かれた仕事です。しかし、それは極めて両義的でもあるのです。議論の中心に移民の主体的側面を据えることで、このようなパターンリズム的な考え方を越えて、移民たちをグローバルな変容をもたらす現在の諸過程の主人公として考察できるようになります。」

(出所) サンドロ・メッザードラ (北川真也訳) 『逃走の権利-移民、シティズンシップ、グローバル化』 人文書院、2015年、176-177頁

カナダの農業労働力



(出所) Canadian Agricultural Human Resource Council, A Review of Canada's Seasonal Agriculture Worker Program, December 2017, p.6.

農業における4つの選択肢

- SAWP : Seasonal Agricultural Workers Programの略称
- 外国人労働者の一時的受け入れ（Temporary Migration Policy）の典型



(注) () 内の数値は、外国人農業労働者の配分割合を表す。

(出所) Meyer-Robinson, Robert, and Michael Burt, Sowing the Seeds of Growth: Temporary Foreign Workers in Agriculture, Ottawa: The Conference Board of Canada, 2016.

雇用協定（抜粋）

- 雇用協定は、政府間の覚え書き (Memorandum of Understanding) として締結され、労働者本人、農場主、そして「**政府エージェント**」 (Government Agent) によって署名される。（「政府エージェント」；カナダに常駐し、プログラムの運営を支援する送り出し国政府代理人。SAWPの正統性を担保するキーパーソン。）
- 第1条：**雇用期間は、「最大で8ヶ月」**である。「遅くとも12月15日までには帰国」しなければならない。「6週間以内」という臨時的な雇用も可能。ただし、「**240時間以上**」の雇用が農場主に課せられている。
- 第3条：農場主が労働者に支払うべき賃金は州最低賃金、実勢賃金、同じ職務を担当するカナダ人に支払う賃金のうちで最も高いものとされている。またいかなる事情があれ、**週40時間の労働に相当する週所得の保障は雇主の義務である（最低週所得保障）**。

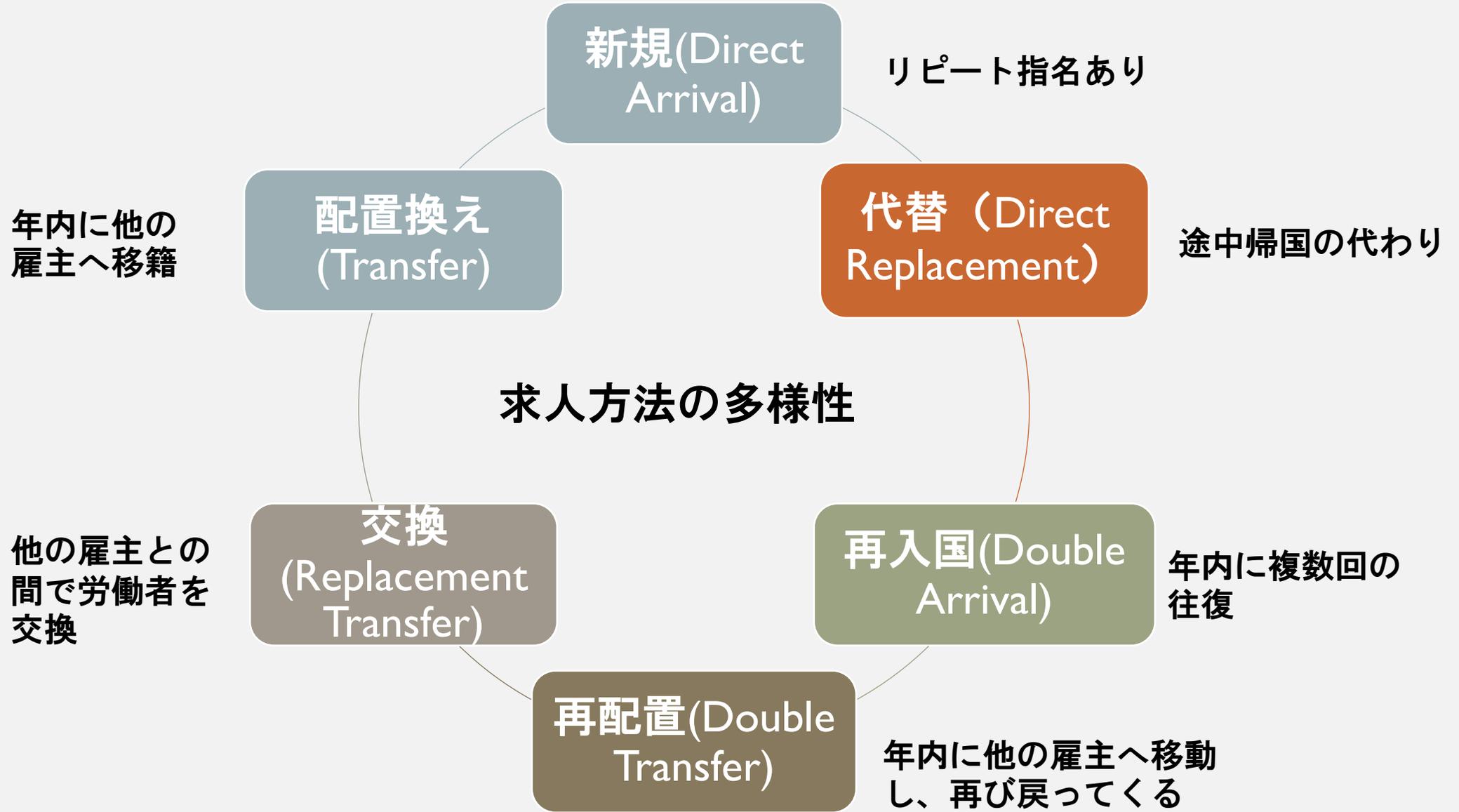
農産物リスト (NATIONAL COMMODITIES LIST)

National commodity list

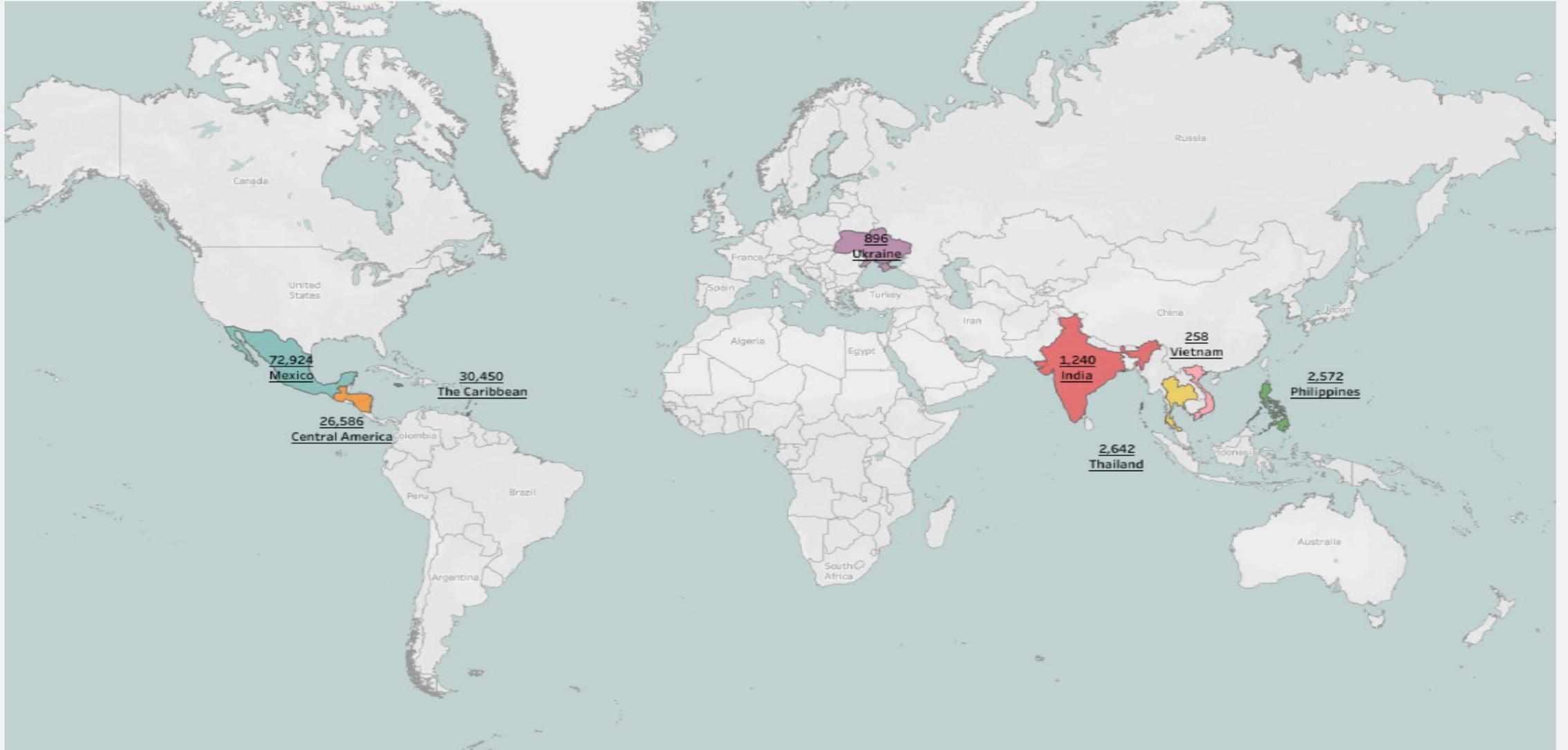
- apiary products
- fruits, vegetables (including canning/processing of these products if grown on the farm)
- mushrooms
- flowers
- nursery-grown trees including Christmas trees, greenhouses/nurseries
- pedigreed canola seed
- sod
- tobacco
- bovine
- dairy
- duck
- horse
- mink
- poultry
- sheep
- swine

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural.html>

- 養蜂
- フルーツ、野菜
- キノコ
- 花卉
- 苗木
- 純正カノーラ種
- 芝
- タバコ
- 牛
- 酪農
- アヒル
- 馬
- ミンク
- 家禽
- 羊
- 豚



カナダ農業に働く一時的外国人労働者の地理的分布:2016~2018年の累積



(出所)Robert Falconer, Grown locally, Harvested globally: The Role of Temporary Foreign Workers in Canadian Agriculture, in: the School of Public Policy Vol. 13:17, July 2020p.7.

カナダにおける新型コロナ感染拡大

10万人当たり感染率（オンタリオ州、2020年7月）



2020年5月～6月：新型コロナ感染による死亡3人(メキシコ人)

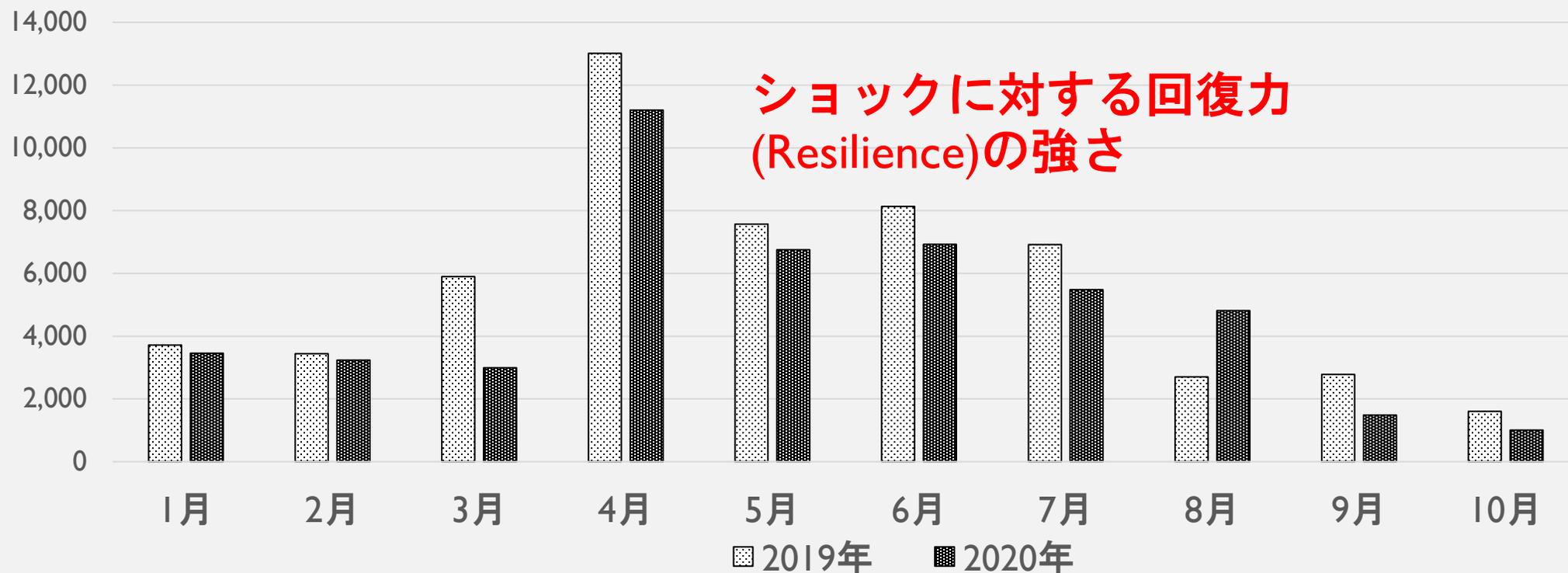
6月21日：両国政府：対策強化の合意発表。

隔離期間中の所得補償(隔離手当)：規定賃金×週30時間。就業環境・居住環境の点検強化。
不正告発者の保護強化。帰国困難者への生活支援(失業手当の受給資格)など。

(出所) Leah F.Vosko, Cynthia Spring, COVID-19 Outbreaks in Canada and the Crisis of Migrant Farmworkers' Social Reproduction, in: Journal of International Migration and Integration, <https://doi.org/10.1007/s12134-00905-2>.

コロナ禍における農業労働者の新規入国者数

単位：人



(出所) IRCC, CIMM-Seasonal Agricultural Workers in Canada: Pathways to Permanent Residency, Nov. 25. 2020

(注) 2020年11月1日現在。

SAWP労働者の品目別分布（オンタリオ州）

	1996年		2006年	
	人数	構成比	人数	構成比
タバコ	3,877	36.6%	2,918	16.4%
野菜	2,847	26.9%	4,120	23.2%
フルーツ	1,662	15.7%	3,658	20.6%
温室	727	6.9%	3,313	18.6%
リンゴ	402	3.8%	1,208	6.8%
種苗	280	2.6%	1,206	6.8%
製缶加工	*	*	431	2.4%
ウコギ	259	2.4%	486	2.7%
花卉	*	*	435	2.4%
その他（蜂、芝）	36	0.3%	11	0.1%
計	10,595	100.0%	17,786	100.0%

（出典）Ann Weston, The Changing Economic Context for Canada's Seasonal Agricultural Workers Program, May 2007, p.16.

SAWP労働者を雇用する農場数および平均雇用数（オンタリオ州）

	農場数			農場平均の雇用数		
	2004年	2005年	2006年	2004年	2005年	2006年
タバコ	510	489	413	7.5	7.4	7.1
野菜	350	357	360	11.0	11.4	11.4
フルーツ	297	283	335	11.1	10.9	10.9
温室	173	176	182	13.9	17.0	18.2
リンゴ	114	126	108	13.5	13.8	11.2
種苗	48	52	64	17.1	18.0	18.8
製缶加工	10	11	11	42.4	36.5	39.2
ウコギ	56	48	56	9.2	9.0	8.7
花卉	33	37	39	9.5	8.3	11.2
その他（蜂、芝）	2	4	7	2.0	2.0	1.6
計	1,593	1,583	1,575			

（出典）Ann Weston, The Changing Economic Context for Canada's Seasonal Agricultural Workers Program, May 2007, p.17.

SAWP労働者受け入れ農場の割合(オンタリオ州)

(2006年)

	受け入れ農場	農場総数	割合 (%)
タバコ	413	643	64.2%
野菜	360	3,909	9.2%
フルーツ	335	3,093	10.8%
温室	182	1,898	9.6%
リンゴ	108	1,223	8.8%
種苗	64	1,209	5.3%

(出典) Census of Agricultureより作成。

メキシコ人労働者の手取り賃金（2002年）

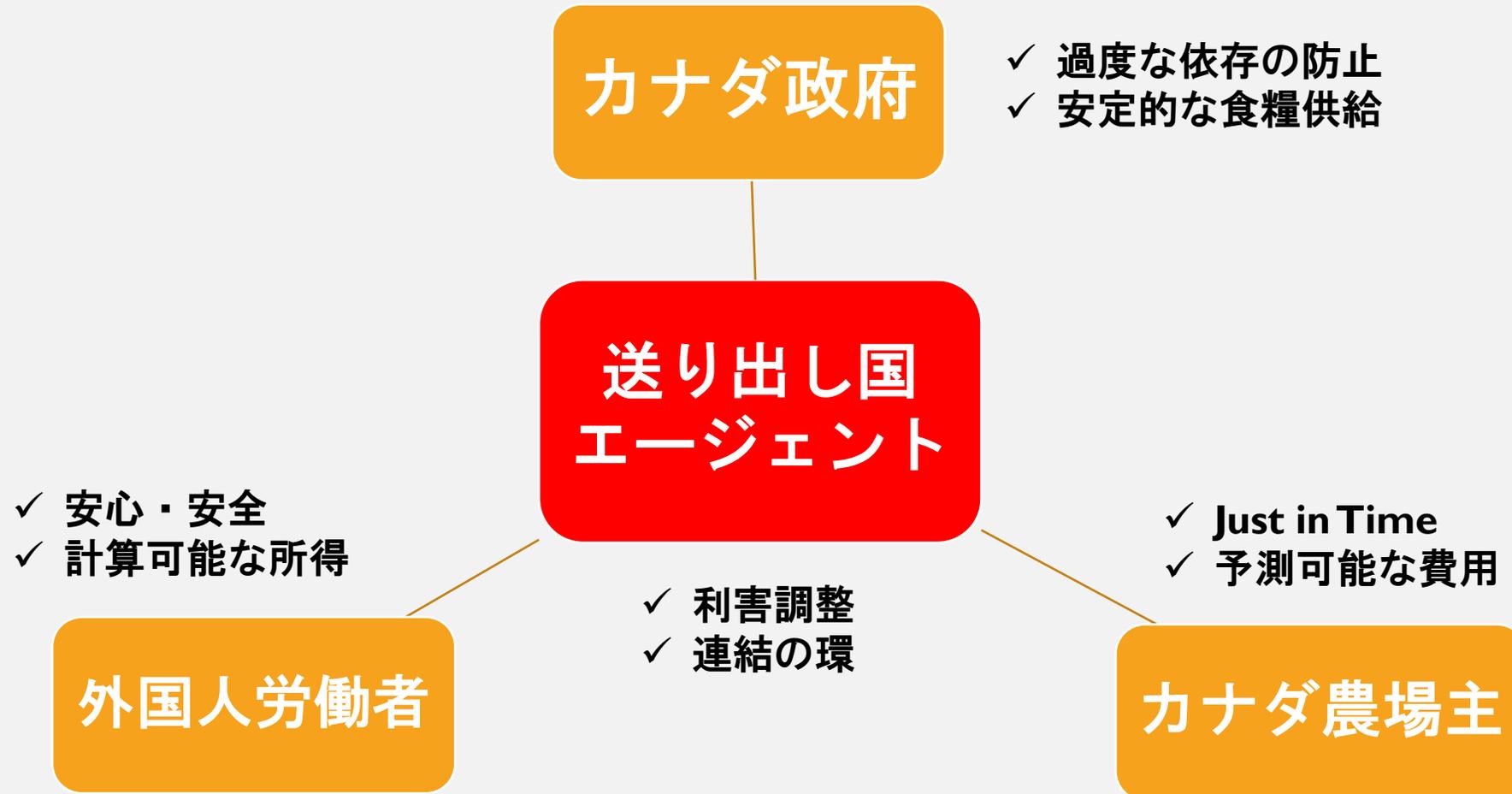
時間賃金	2週間分の賃金 (40時間/週)	法的控除	旅費・ビザ手数料
7.25ドル（控除前）	580ドル（控除前）	公的年金：20.93ドル 雇用保険：12.76ドル	150ドル（最初の4週間）（37.50ドル/週） 5週目以降は控除前賃金の4%（上限450ドル）

医療保険	最初の4週間におけるすべての控除後の2週間分の賃金	最初の4週間経過後におけるすべての控除後の2週間分の賃金	旅費・ビザ手数料完済後における控除後の2週間分の賃金
0.46ドル/日 4.60ドル/2週	466.71ドル 時間賃金：6.26ドル	518.51ドル 時間賃金：6.90ドル	541.71ドル 時間賃金：7.19ドル

（出典）Veena Verma, LL.B., Cavalluzo Hayes Shilton, McIntyre&Cornish, The Mexican and Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program: Regulatory and Policy Framework, Farm Industry Level Employment Practices, and the Future of the Program under unionization, December 2003, p92.

むすび

カナダ農業の生命線：SAWP・国境を越える労働市場



Labour migration challenges and policy responses in Asia during the COVID-19 pandemic

Chapter in forthcoming 2022 ADBI-OECD-ILO publication

Nilim Baruah and Rebecca Napier-Moore

ILO Regional Office for Asia and the Pacific

Date: February 2, 2022

▶ Contents

- ▶ Introduction: Job losses
- ▶ Access to health
- ▶ High-risk work settings and Occupational Safety and Health (OSH) deficiencies
- ▶ Sub-standard and crowded housing
- ▶ Access to social protection measures, including unemployment insurance and other COVID-19 related income support
- ▶ Resuming labour migration

▶ Introduction: Job losses



▶ Job losses

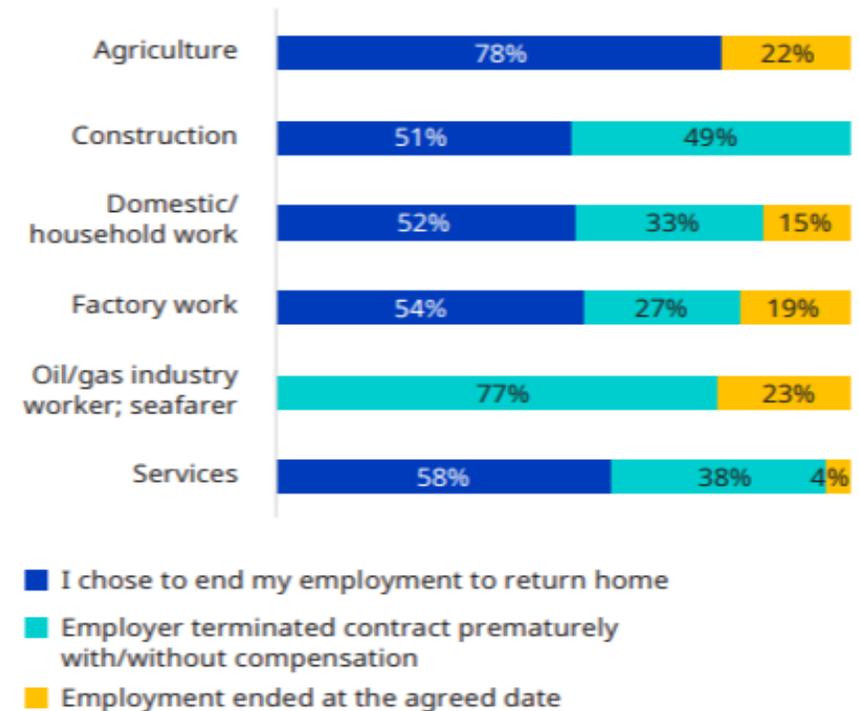
- ▶ In **Asia and the Pacific** 8.2 % working hours were lost in 2020 (relative to 2019).
- ▶ Women's employment decreased more than men's (3.8% vs. 2.9%)
- ▶ Recovery in working hours stalled in 2021, with gap of 3.2% remaining as of Q4 2021



Job losses among migrant workers

- ▶ In the **Republic of Korea**, unemployment of migrants rose 2.1% with an increased 70,000 unemployed in 2020 (relative to 2019)
- ▶ In **Japan**, at the end of 2020 the Technical Intern Training Program halted for 51,000 migrant workers due to bankruptcies or layoffs.
- ▶ In **ASEAN** an ILO Q4 2020 rapid assessment showed men-dominated oil and gas, seafaring and construction industries hardest hit by early contract terminations (see figure)

Reasons for employment termination of migrant returnees to Myanmar and the Philippines, Q4 2020 (n=195)



KOSTAT. 2021. 2020 Survey on Immigrants' Living Conditions and Labour Force.

The Mainichi. 2021. "Coronavirus crisis pushing many foreign trainees in Japan out of work, into poverty". 7 February.

ILO. 2021. "Experiences of Migrant Workers during COVID-19 in ASEAN Countries: Rights at Work, Migration during the Pandemic, and Remigration Plans (Second Assessment)", ILO Brief.

▶ Access to health

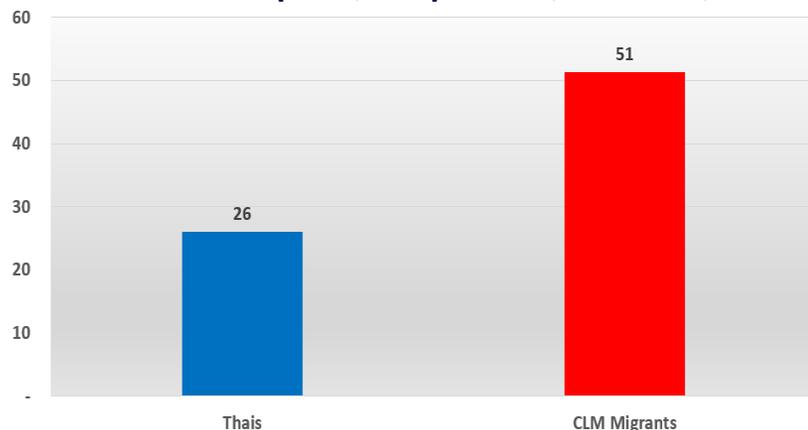
▶ COVID-19 infection among migrant workers

- ▶ In 2021 **the Asia region** became a global epicentre of the pandemic, with high numbers of infections and deaths, and deep impacts on the health and livelihoods of its people and economy
- ▶ In the **Republic of Korea**, 2021 data suggests migrant infections rates (4.6%) were on par with nationals (4.9%)
- ▶ Yet elsewhere, migrant workers faced high COVID-19 infection rates due to factors including:
 - ▶ lack of access to quality preventative and responsive healthcare,
 - ▶ overcrowded housing,
 - ▶ employment in informal sector jobs and
 - ▶ jobs with limited possibility of physical distancing
- ▶ In **Singapore**, for instance, by mid-February 2021, more than 90% of total COVID-19 infections were of migrant workers living in dormitories.

▶ COVID-19 infection among migrant workers in Asia and GCC destinations

- ▶ In **Thailand** mid-2021 COVID-19 cases among Cambodian, Lao and Myanmar migrants were at least 3 times higher (24 per 1,000 persons) compared to Thai nationals (7 per 1,000 persons); and by November 2 times higher (see figure).

COVID-19 cases per 1,000 persons, Thailand, as of 23 November 2021



CLM= Cambodia, Lao PDR, Myanmar. Thai population figure as 65,228,120 from MOI March 2021. CLM registered migrants May 2021 as 2,090,060. WHO given estimate of migrants with irregular status as 1,400,000. Source: Thailand, Ministry of Public Health 2021 in WHO presentation 24 November 2021.

- ▶ In **Saudi Arabia**, expatriates made up 37% of total residents,
 - ▶ but in April 2020 had 73% of the countries confirmed COVID-19 cases
- ▶ In **Kuwait**, estimates indicate that excess deaths (*beyond # of deaths from all causes expected under normal circumstances*) rose among Kuwaiti citizens by 32%
 - ▶ but excess deaths among migrants by 71%

▶ COVID-19 testing and treatment

- ▶ Overall migrant workers had access to testing and treatment like nationals as per policy however there were practical barriers such as:
 - ▶ lack of or slow translation to migrant languages
 - ▶ Insufficient hospital capacity
 - ▶ concerns about detention and deportation if migrants have irregular status.
- ▶ In **Singapore**, all migrant workers entitled to free testing & treatment. Mandatory that healthcare providers can communicate in major migrant worker languages.
- ▶ Migrants in **Saudi Arabia and Qatar** have had access to treatment irrespective of their migratory status
- ▶ In **Malaysia** migrant workers, including in irregular status, initially provided free testing & treatment. However, the policy was reversed April 2020, & migrant workers remain excluded.
- ▶ In **Thailand** policy for COVID-19 healthcare to migrant workers has been challenged by insufficient hospital capacity at infection peaks.
- ▶ Across Asia governments increased health sector funding including **countries of origin**.

► Access to vaccines

- In early 2021, WHO conducted a global review of 104 National Deployment and Vaccination Plans for COVID-19 vaccines (NDVPs) submitted to the COVAX Facility
 - Of the vaccination plans 72% did not explicitly include migrants
 - Of the 28% that included migrants, only 17% explicitly included migrants in an irregular status
- In **Singapore**, by mid-November 2021 fully 98 per cent of migrant workers in dormitories were vaccinated
- In **Malaysia**, raids and arrests have caused hesitancy among irregular migrant workers to receive the vaccine. In **Thailand** domestic workers faced barriers.
- **Republic of Korea** offers vaccines to all migrants, and has issued communications that it will not enforce deportation if people come forward for vaccines.





International
Labour
Organization



High-risk work settings and Occupational Safety and Health (OSH) deficiencies

▶ Health risks at work, during transport and in housing

- ▶ Migrant workers comprise a large number of workers in ‘essential’ and ‘frontline’ sectors including agriculture, care and manufacturing.
- ▶ Inability to effectively socially distance at work, during transport and in housing.
- ▶ Unable to stop working during lockdowns, e.g. in essential services, or forced to continue regardless
- ▶ Mental health impacts
- ▶ Increased risk of gender-based violence
- ▶ Incomplete/non provision of PPE by some employers

Migrant workers with enough space to practice social distancing in destination, ASEAN, by sex (n=121)



Note: 47 responses were from women, 74 were from men. Migrant workers and returnee migrant workers of diverse nationalities interviewed in Malaysia, Myanmar, the Philippines, Singapore and Thailand. . Source: ILO 2021. “Experiences of Migrant Workers during COVID-19 in ASEAN Countries: Rights at Work, Migration during the Pandemic, and Remigration Plans (Second Assessment)”, ILO Brief.

► Policies aiming to prevent cases of COVID-19

- Policies in the region to prevent COVID-19 in workplaces range in how much onus is placed on employers and how restrictive they are for workers.
- In **Malaysia** and **Bahrain** the governments released guidelines to assist employers to put in place procedures to prevent and respond to COVID-19 at workers' accommodation and transportation.
 - However, in Malaysia these guidelines were not legally enforceable, and employers may have seen them only as suggestions. In Bahrain, there is research indicating non-compliance (Equidem 2021).
- In **Thailand**, the “bubble and seal” method has been used for migrant-reliant sectors, e.g. manufacturing and construction. Workers remain within a workplace-accommodation-transportation “bubble”.
 - While key industries were allowed to remain open, some workers reported not being allowed to leave for food, water or medical treatment, as well as confinement in congested spaces with poor sanitation
 - **Kuwait, Malaysia, Singapore** have also “sealed off” migrant workplaces, accommodations or neighbourhoods to varying extents/timeframes.

▶ **Sub-standard and crowded housing**

► Housing and accommodation

Challenges during Covid-19

Many migrant workers live in inadequate lodgings, under living conditions which do not allow social distancing

- **Singapore:** Dense living conditions contributed to spread in migrant dormitories
- **Malaysia:** DG Health acknowledged that cramped living conditions could have led to spread
- **Thailand:** Sub-standard living conditions among construction workers (ILO, 2016)
- **Domestic workers:** Compelled by law in some countries to live in residence of employer

Responses

- **Malaysia:** revised regulations to improve workers housing standards in 2020; expanded inspections: 22,189 inspections carried out (Feb-July 2021). 63.5% of employers non-compliant.
- **Singapore:** revised standards for new dormitories in 2021.
- National standards (on space) in **Asian countries** researched by ILO still low

Selected standards regarding minimum floor/personal space per worker

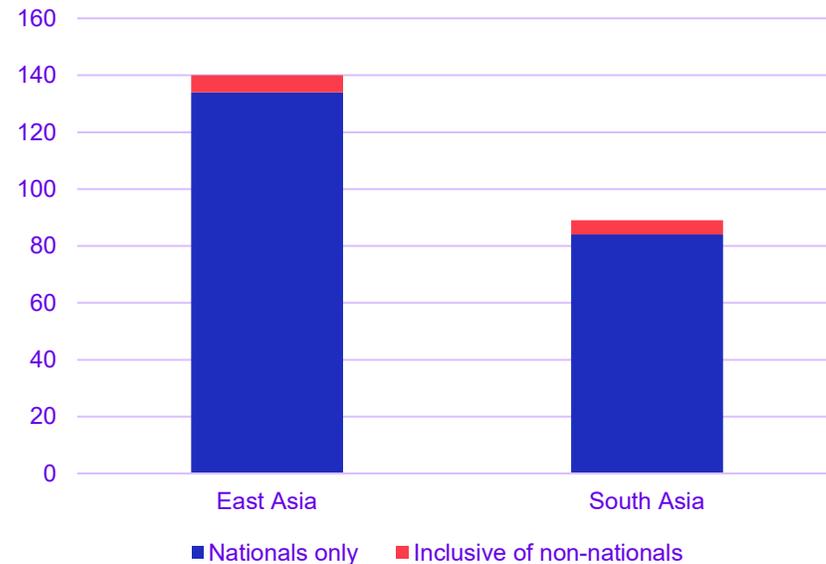
Source of standard	Minimum floor or personal space per worker
Malaysia (2020)	3 m ² (dormitories) or 3.6 m ² (other accommodations) sleeping space per worker
Singapore (pre-pandemic standard)	3.5 m ² (dormitories) minimum living space per resident
Singapore (2021)	Temporary quarters during COVID measures: At least 6 m ² (sleeping quarters space, excluding toilets) for CTQ or TOLQ Revised standards (September 2021): At least 4.2 m ² living space per resident in new dormitories
Thailand – construction sector (2016), extended to all employer-provided worker housing in the context of the COVID-19 pandemic	3 m ² The minimum width of accommodation should be no less than 2.5 metres with the total area of no less than 9 square metres and the height shall be no less than 2.4 metres.
Republic of Korea (1997, updated 2011)	The area of dormitory bedrooms shall be not less than 2.5 square meters per person.
Sphere Association (2018)	Minimum 3.5 m ² of living space per person, excluding cooking space, bathing area and sanitation facility (4.5–5.5 m ² of living space per person in urban settings where internal cooking space and bathing and/or sanitation facilities are included). Internal floor-to-ceiling height of at least 2.6 metres in hot climates at the highest point.
New Zealand	For one person: 6m ² of floor space, increasing to 9m ² for two people; For larger groups: 9m ² for the first two people and 4.5m ² for every extra person.

▶ **Access to social protection measures, including unemployment insurance and other COVID-19 related income support**

▶ Access to social protection

- ▶ As of May 2021, 87% of countries in **Asia and the Pacific** had implemented COVID-19 related social protection measures.
- ▶ Yet, migrant workers have been among the least supported by these. Only 5% (6 measures in **East Asia** and 5 in **South Asia**) allow non-nationals to register (see figure).
 - ▶ The inequality in treatment can exacerbate structural inequalities.
 - ▶ Women migrant workers tend to be in informal sectors at high rates, adding gender inequality to social protection access.

Non-nationals Access to Registration in Asian Social Protection Responses to COVID-19



Note: Data as of June 2021 for East Asia. Data as of November 2020 for South Asia. Source: IPC-IG. 2021.

► Access to social protection: Unemployment insurance and COVID-19 related support in migrant destinations

- In the **Republic of Korea & Thailand** migrant workers in the formal sector are entitled to unemployment benefits
 - In the **Republic of Korea** however non-nationals were ineligible for KWR 1,000,000 (US\$ 839) COVID-19 relief funds for households (unless married to citizens or permanent residents)
 - In **Thailand** migrant workers were not included in a COVID-19 pay-out of THB 2,500 (US\$ 74) (only for nationals).
- In **Japan**, April 2020, all Japanese nationals were granted a universal cash transfer of JPY 100,000 (US\$ 881) in one-time aid.
 - After critique, eligibility criteria included anyone who has resided in Japan for more than 3 months with registered residency, regardless of nationality or immigration status. Though in practice, one cannot register for residency when in irregular status.
- In **Singapore**, the Government provided employers of quarantined workers with SGD 100 (US\$ 68.5) per day, and a levy waiver. Workers quarantined continued to receive their wages.

▶ Resuming labour migration

▶ Resuming labour migration

- ▶ Labour migration flows have increased in the second half of 2021 (compared to 2020) and are likely to further increase in 2022. With health protocols in place.
- ▶ Pre-pandemic labour migration levels may not be reached in 2022. Abatement of the pandemic still uncertain.
- ▶ Key sectors remain dependent on a migrant workforce.
- ▶ **Republic of Korea:** 51,365 EPS workers entered in 2019, and only 7,041 in 2021 (until October)
- ▶ **Japan:** 31.1 million arrivals of foreign nationals in 2019, compared to 263,353 persons in 2021 (until Sept)
- ▶ **Gulf Cooperation Council (GCC) countries:** Vaccination mandatory for migrant workers
- ▶ **Thailand:** Ministry of Labour guidelines on implementing MOUs (November 2021); regularization of undocumented MWs (Cabinet Resolution, September 2021)
- ▶ **Malaysia:** As a result of a moratorium there has been a big fall in issuance of visit passes. However, MOHR expects more demand for workers in 2022 from industry with higher economic growth. SOPs drafted.

▶ Resuming labour migration

Good practices and recommendations

- ▶ There should be no difference between migrant workers (MWs) and other entrants on health requirements
- ▶ Additional migration costs (testing, quarantine, health insurance) should not be borne by MWs. As indeed is policy in **Japan, Malaysia and Thailand**. But effective enforcement required.
- ▶ Subject to developments, fully vaccinated MWs should not be made to undergo paid quarantine of more than one day as this significantly increases costs.
- ▶ The practice of quarantine exemption or stay at home for vaccinated MWs is being followed by **GCC countries, Republic of Korea and Singapore**.

▶ Conclusions

- ▶ Migrant workers, while playing an essential role in the economy and care work were among the more vulnerable groups during the pandemic
- ▶ Several countries provided access to testing and treatment, but there were practical barriers during outbreaks
- ▶ There have been success stories with respect to access to vaccines but challenges faced regarding undocumented workers. Domestic workers also faced barriers.
- ▶ OSH became even more critical during the pandemic and there were deficiencies.
- ▶ Bubble and seal measures allowed production to continue but had ramifications on workers particularly when poorly implemented
- ▶ Improvements have been made with respect to minimum standards in accommodation but they remain low
- ▶ Labour migration (inflows) is still much lower than levels before the pandemic

Thank you

Nilim Baruah

Senior Regional Labour Migration Specialist

ILO Regional Office for Asia and the Pacific

Email: baruah@ilo.org

アジアにおける労働力送出し国 調査から得られた示唆

2022年2月2日(水)

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
経済政策部 加藤真

調査概要

本調査の概要

調査概要、対象国

- 国立社会保障・人口問題研究所より、「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事業」を、2019年度～2020年度の2年間にわたり受託し実施。
- 調査対象国は、以下の6か国。



中国



ベトナム



ネパール



インドネシア



フィリピン



ミャンマー

2019年度実施

2020年度実施

※ ただし、中国は、松下奈美子 名古屋産業大学准教授が調査を実施（弊社は残り5か国を担当）

調査方法、対象

- 調査対象各国について、文献調査、国内ヒアリング調査、海外現地ヒアリング調査（新型コロナウイルス感染症拡大後はオンラインで実施）、現地仲介斡旋機関に対するウェブアンケート等を実施した。
- 国内／海外ヒアリングの対象は、以下の通り。

国内ヒアリング

- | | |
|---------------|------------|
| 1. 学識者 | ：各国2-3名程度 |
| 2. 監理団体・送出し機関 | ：各国2-3機関程度 |
| 3. 日本語学校 | ：各国2-3校程度 |

海外現地ヒアリング

- | | |
|-------------|-------------------------|
| 1. 現地政府機関 | ：海外移住労働担当、留学担当 |
| 2. 在外公館 | ：日本大使館担当者 |
| 3. 学識者 | ：各国1-3名程度 |
| 4. 労働者送出し機関 | } 4 と 5 合わせて各国10-20機関程度 |
| 5. 日本語学校 | |
| 6. NPO、NGO | ：各国1機関程度 |
| 7. メディア | ：各国1機関程度 |

主な調査結果・得られた示唆

- I. 「送出し機関」には複数のバリエーションが存在
- II. 人材の募集・斡旋にはSNS、サブエージェント（個人エージェント、仲介者）を活用
- III. 目的地が同じでも、送出し国によって借金の発生等が異なる
- IV. 来日している実習生、留学生は母国では高学歴層
- V. 「留学」における移住費用の内訳の大部分は実費

(以降のページで出所表記がない図表類はすべて、以下を参照)

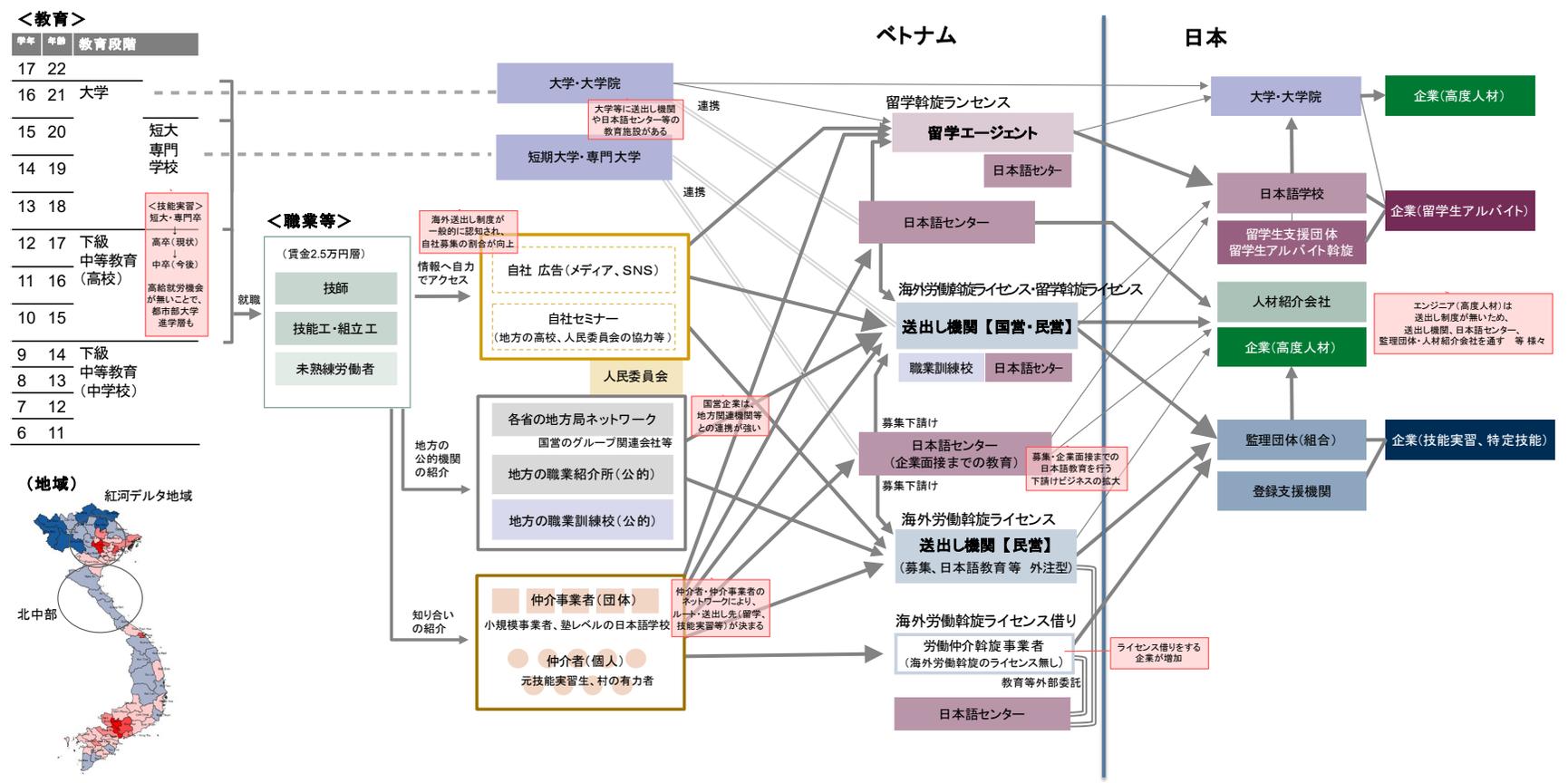
- 是川夕・松下奈美子・横山重宏・南田あゆみ・加藤真・伊藤瑞萌, 2020「アジア諸国からの労働力送出し圧力に関する総合的研究(第一次)報告書」国立社会保障・人口問題研究所.
- 是川夕・横山重宏・南田あゆみ・加藤真・栗山智帆・伊藤瑞萌, 2021「アジア諸国からの労働力送出し圧力に関する総合的研究(第二次)報告書」国立社会保障・人口問題研究所.

I. 「送出し機関」には複数のバリエーションが存在

(1) ベトナム⇒海外(主に日本)への仲介斡旋経路

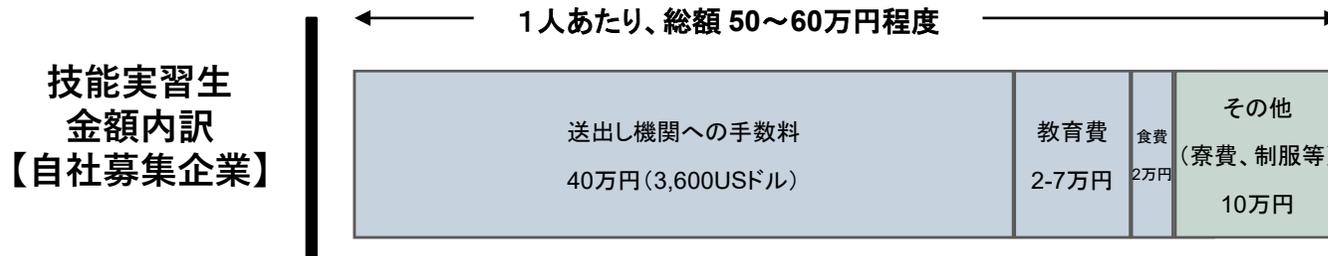
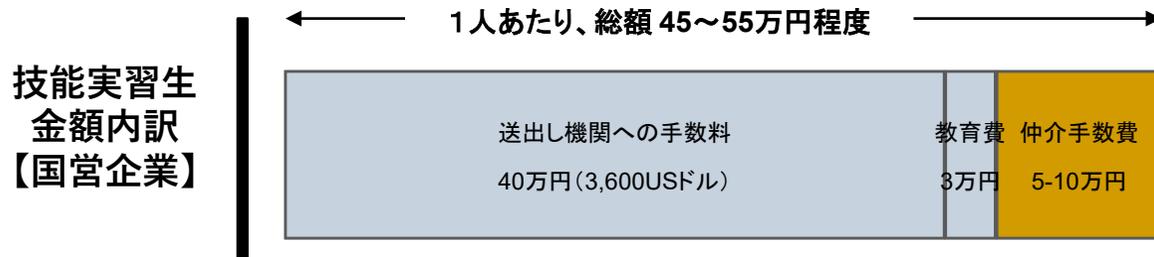


- 海外移住労働・留学いずれも、国営・民営含めてさまざまな仲介斡旋事業者が全国的に事業を拡大・展開しており、地方部にまで浸透している。
- 「送出し機関」には、1) 国営の送出し機関、2) 民間の大規模な送出し機関(自力で人材募集・訓練が可能)、3) 民間の小規模の送出し機関(自力では人材募集・訓練ができず、個人仲介者(サブエージェント)や外部語学学校と提携)、4) 違法状態の送出し機関(政府認可の送出し機関ライセンスが得られないため、ライセンスを有する別の送出し機関に人材を紹介して仲介斡旋費用を得る)などバリエーションがある。
- どの機関・ルートを進むかによって、目的地が同じでも最終的にかかる費用総額には大きな違いが生じる。





(2) ベトナム人技能実習生一人当たりの送出し機関等への支払いの内訳



※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。

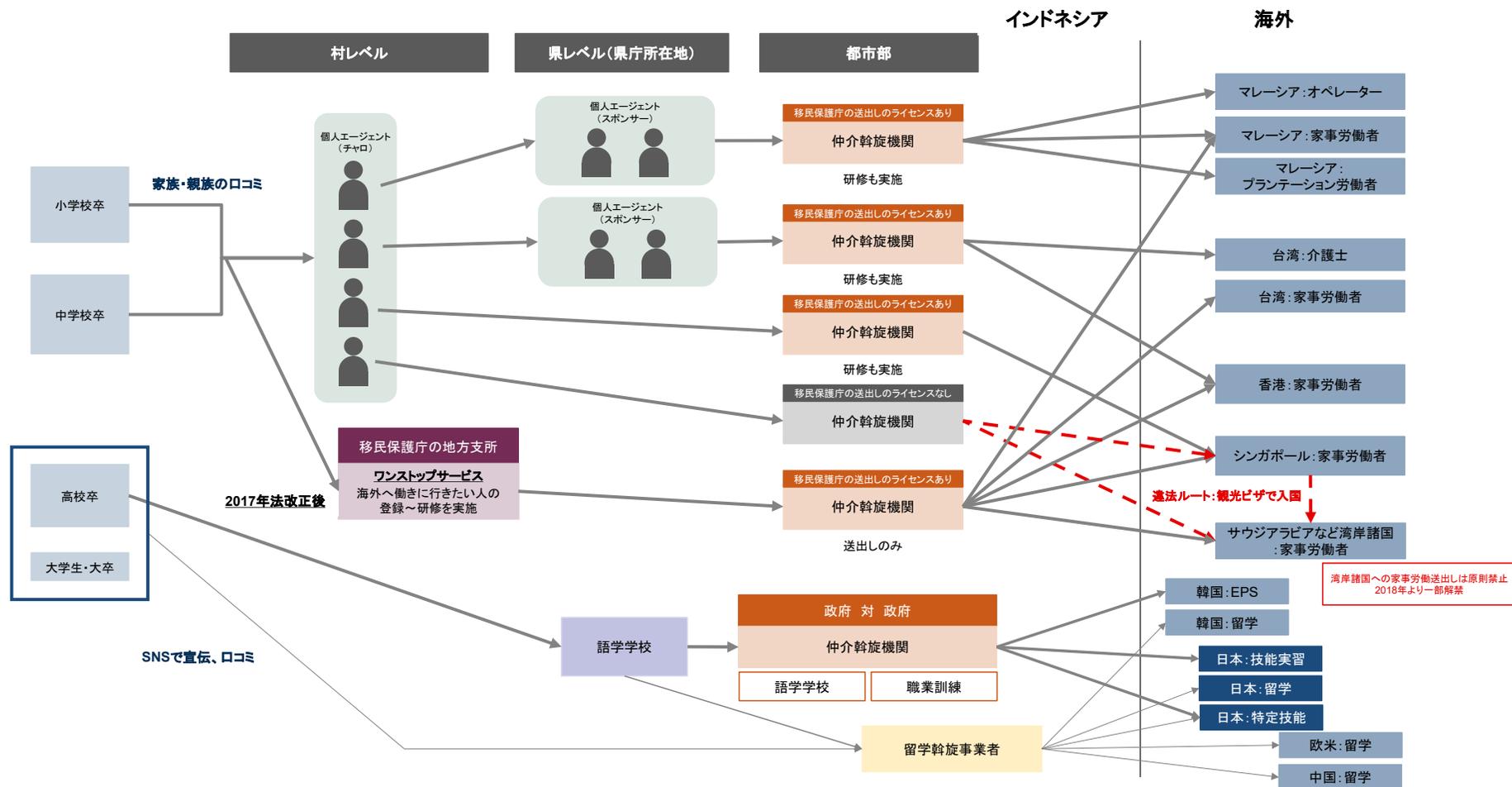
- 本人の属性（学歴、出身地域、家庭環境等）、有するネットワーク等により、どのルートで日本を目指すか、発生するコストはいくらになるかが異なってくる

II. 人材の募集・斡旋にはSNS、サブエージェント(個人エージェント、仲介者)を活用

(1) インドネシア⇒海外への仲介斡旋経路



- インドネシアからの海外移住労働の大部分を占める中東、マレーシア、香港等への移動では、仲介斡旋機関が移住労働者を希望する人の募集や研修、手続き等を実施するが、多くは都市部に存在しており、地方での募集は「チャロ」、「スポンサー」と呼ばれる個人エージェント(サブエージェント)が行っている。
- インドネシアから日本の技能実習の送出しについては、労働省のライセンスを持つ民間送出し機関及び政府系送出し機関が実施している。
- 特定技能の送出しについて、現在は技能実習修了生の送出しが中心となっている。インドネシアと日本のMOCでは仲介料発生を防ぐため送出し機関は介さないこととなっているが、実際のところ、技能実習の送出し機関が送り出している場合が多いという。



(2)ミャンマー⇒海外(主に日本)への仲介斡旋経路



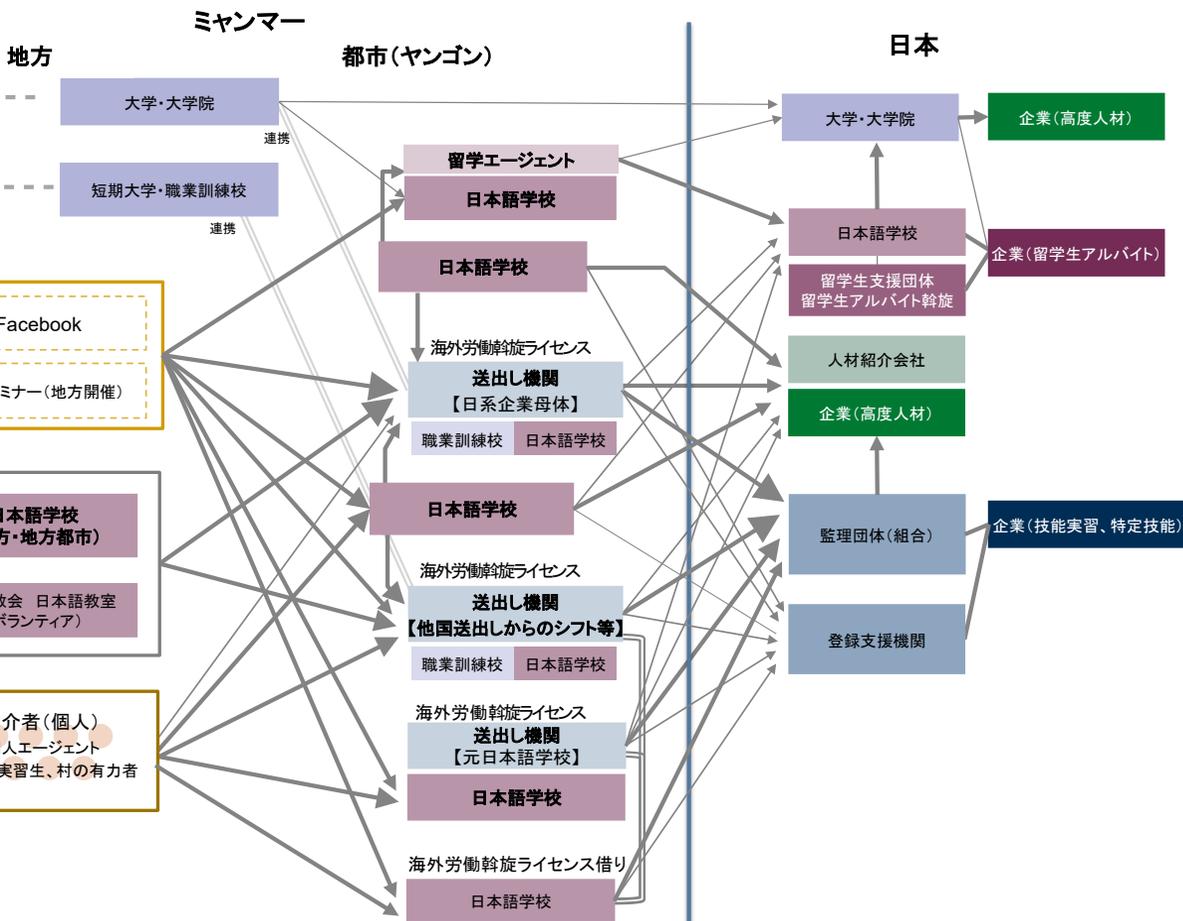
- ミャンマーから日本への送出しにおいて、送出し機関の多くがFacebookや口コミを活用した直接募集で人を集めている。
- また、送出し機関と労働者の仲介を担う地方の組織として、日本語学校の役割が大きくなり、設立が急増している中で、悪質な日本語学校も出てきている。
- ミャンマーからタイとマレーシアへの海外送出しにおいては、個人エージェントによる仲介の割合が3割程(ミャンマー2019年中間センサス)を占めており、人材仲介事業者よりも高くなっている。日本行きにおける個人エージェントの割合は低く3%程度であるが、全く介在が無いわけではない。

<教育>

学年	年齢	教育段階
15	20	大学
14	19	ディプロマ
13	18	短大
12	17	中退者/通信(働きながら学ぶ)在籍者
11	16	下級中等教育(高校) 中退者
9	14	下級中等教育(中学校)
8	13	
7	12	
6	11	

<職業等>

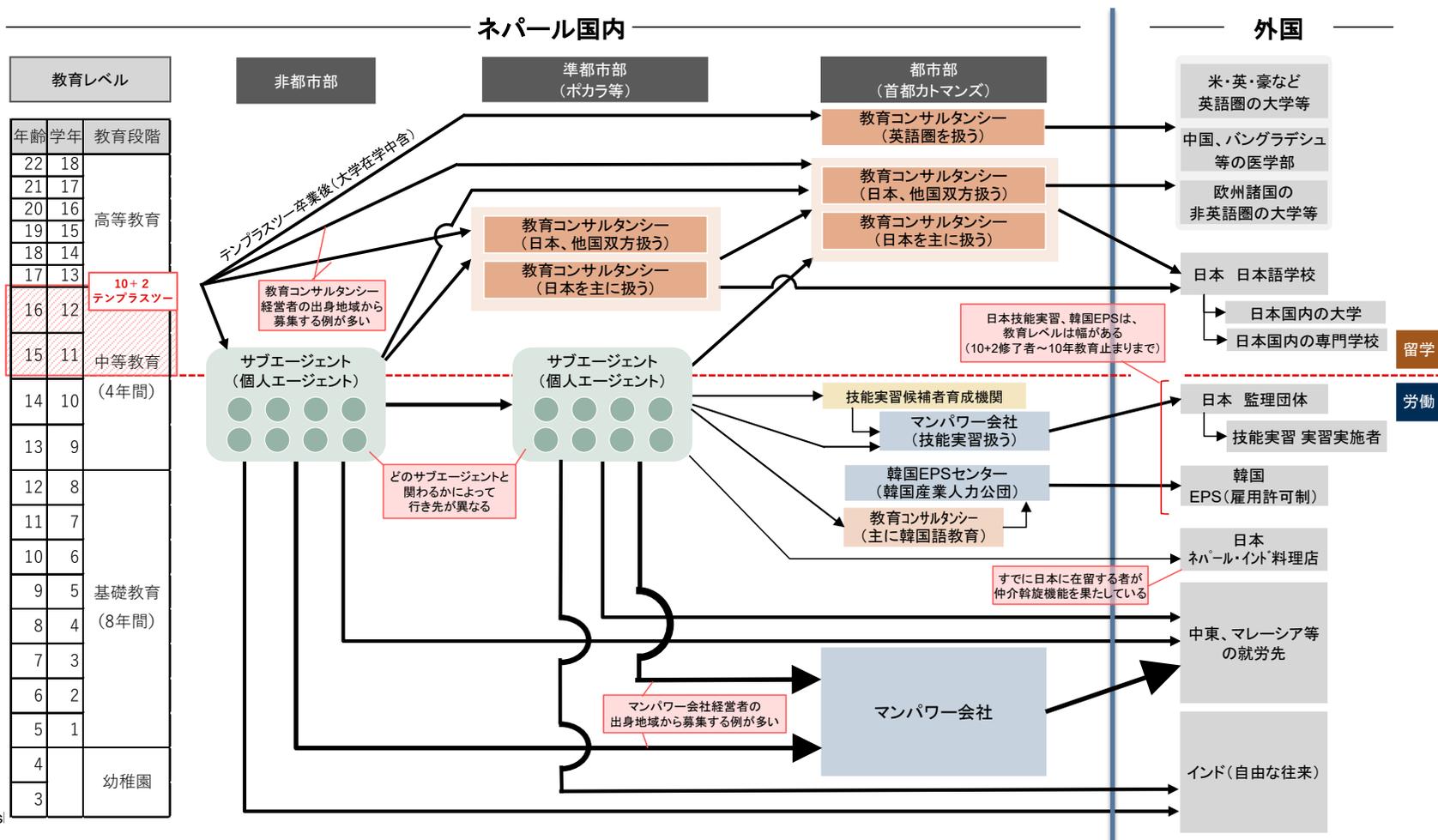
都市/地方都市サービス
飲食
販売
農業手伝い



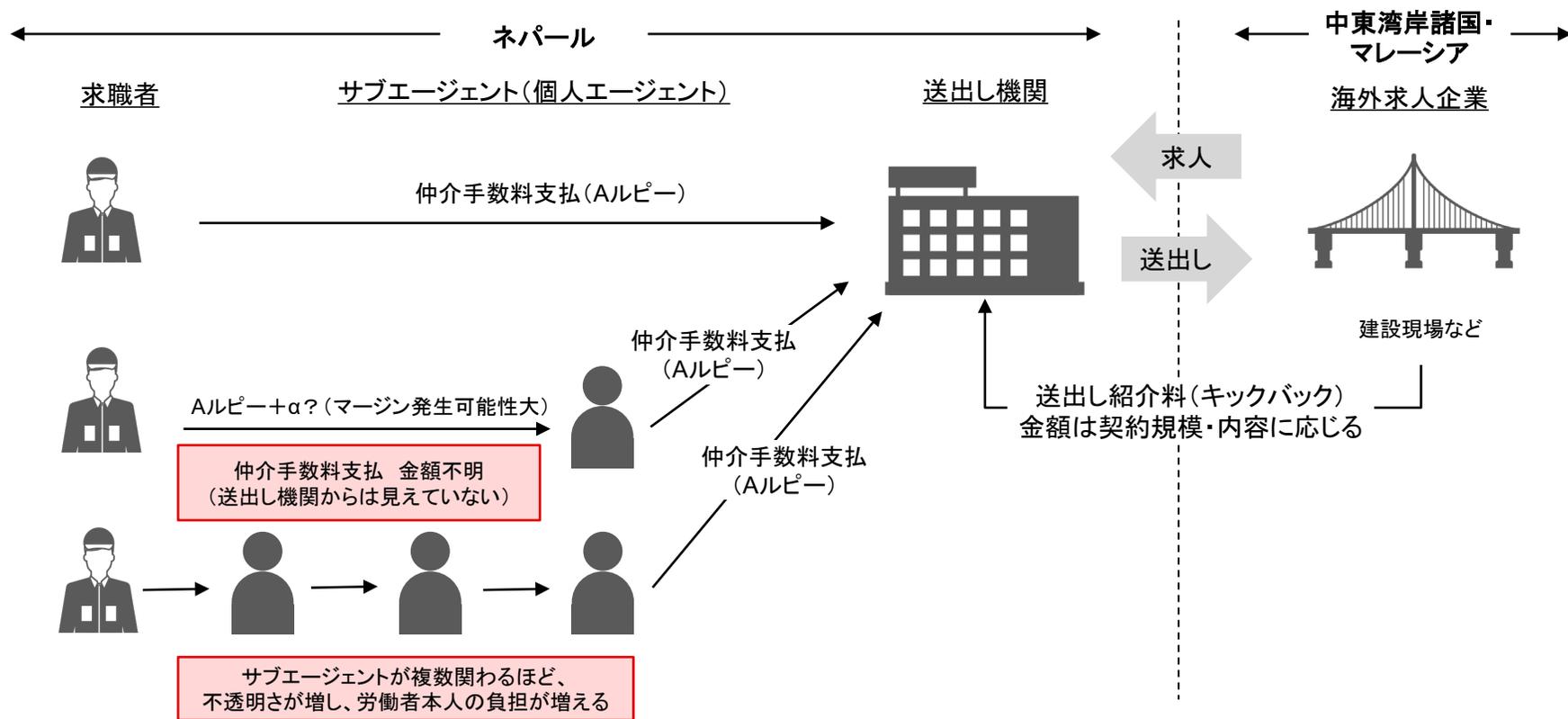
(3) ネパール⇒海外への仲介斡旋経路



- 海外移住労働、留学の仲介斡旋事業を営む経営者の属人的なネットワークや、先に海外に出ている知人・友人からの口コミ情報、サブエージェントの存在が、海外移住先や利用する仲介斡旋事業者の決定に大きく影響を及ぼしており、仲介斡旋が事業として全国的に確立されるに至っていない。
- 特に日本への移住は「留学」の形が多いが、「10+2(テンプラスツー)」と呼ばれる、中等教育修了者以上が対象となることが多く、ネパール全体からすると上位層にあたる(ネパール全体では、インド、中東への移動が大部分を占める)。



(4) ネパールにおける仲介手数料の発生構造



- サブエージェントが複数関わるほど、不透明さが増し、移住労働者本人の負担が増える
- 一方、サブエージェントが果たす斡旋機能として、人材の質の担保という点が指摘されている

(参考)違法なリクルーター、サブエージェントへの注意喚起(フィリピン)



フィリピン海外雇用庁 (POEA) のFacebookページより



2021年11月25日 · 地球

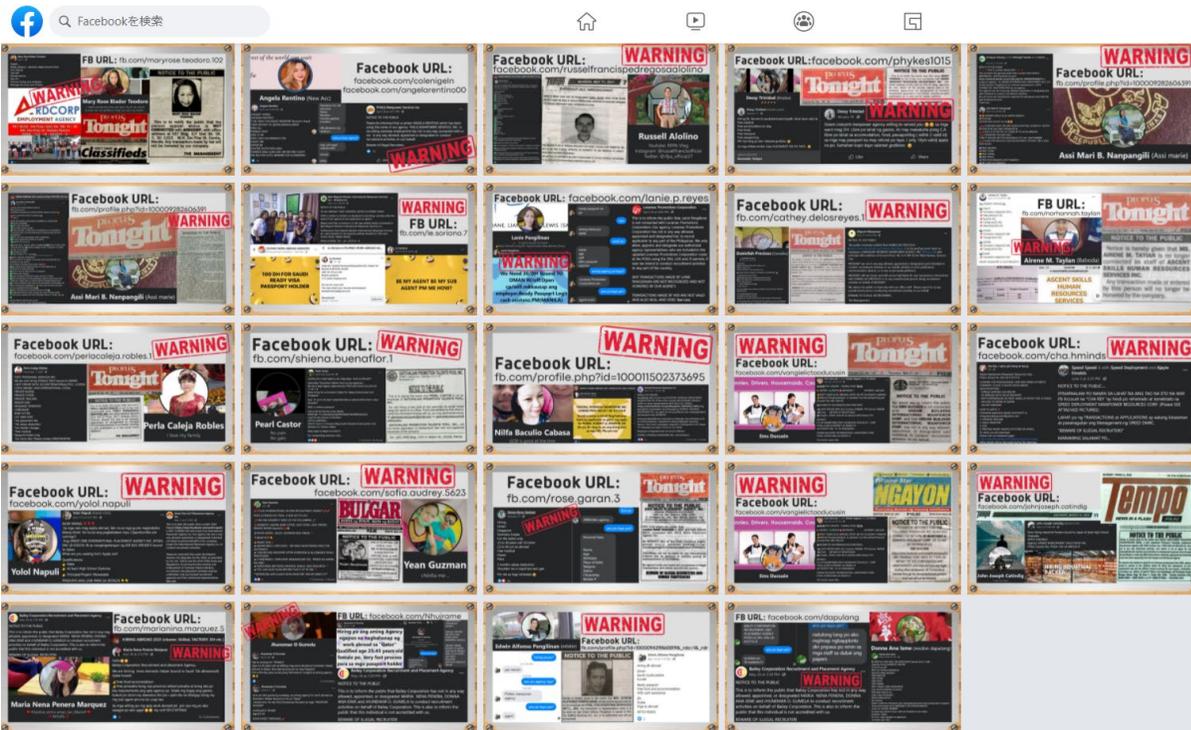
#Agent #SubAgent #IllegalRecruiter

BABALA ng POEA sa publiko na mag-ingat sa mga taong nag-rerecruit o nangangako ng trabaho sa ibang bansa gamit ang pangalan ng mga POEA-licensed recruitment agency. Kadalasan ay nagpapakilala ang mga ito na konektado sa mga nasabing agency, pero sa katotohanan ay hindi mga empleyado o rehistradong staff. LAHAT ng mag-rerecruit (mangangako, mag-rerefer, mag-popost o mag-aadvertise) pa-abroad ay kinakailangang authorized ng mga licensed na agency at dapat ay nakalista o kinikilala ng POEA.

ILLEGAL ang mga di-rehistradong AGENT o SUB-AGENT. Marami ng nabiktima ang mga agent na ito, na itinakbo o pinatubos ang mga passport ng aplikante, inililipat sa ibang agency, pinepeke ang mga papeles, pinag-memedical kahit na wala pang employer, kontrata, o alok ng trabaho. May ilan na ring minamaltrato, at mga kaso ng human trafficking at prostitusyon.

Kung nag-nanais mag-apply pa-abroad ay direktang makipag-ugnayan sa mismong opisina ng mga POEA-licensed recruitment agency. Maaari ring tumawag o mag-email sa mga recruitment agency na nakalista sa POEA website (www.poea.gov.ph). Ang sinumang may reklamo o impormasyon sa mga illegal recruiter ay maaaring mag-report o mag-PM dito sa POEA Anti-Illegal Recruitment Branch.

翻訳を見る



(出所)POEA Anti-illegal Recruitment Facebookページより(最終閲覧2022/1/7)

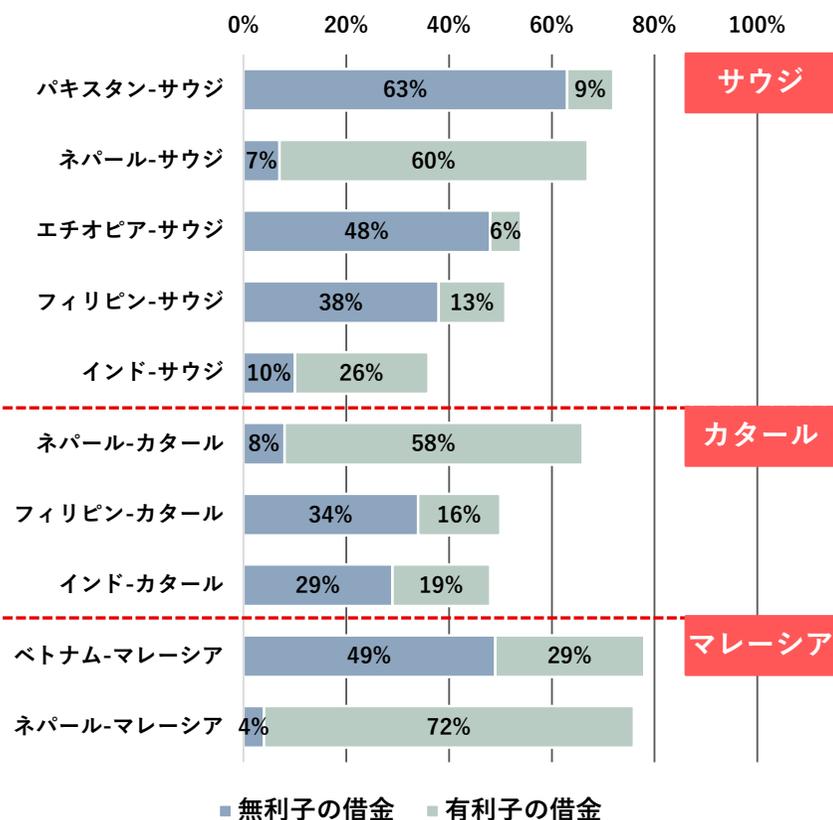
<https://www.facebook.com/media/set/?vanity=airbranch&set=a.78312122240272>

Ⅲ. 目的地が同じでも、送出し国によって借金の発生等が異なる

(1) KNOMAD「移住コスト研究」より

- KNOMADが行った「移住コスト研究」に基づく、同じ目的地でも借金の発生有無、利子の有無が異なることが明らかになっている。
- 同様に、KNOMADの、フィリピン→サウジアラビアへの移住労働者への調査結果をみると、総移住コストは0USドルから1,758.5USドルまでの幅がみられ（標準偏差は272.2）、総移住コストうち、最も高い割合を占めているのが仲介斡旋費で34%を占めている。

移住コストの工面方法（借金をしている労働者の割合）



フィリピン→サウジアラビアへの移住コスト内訳

	人数	総コストに占める割合	最大値 (USドル)	最小値 (USドル)	標準偏差
合計	480	100%	1758.5	0.0	272.2
仲介斡旋費用	132	34%	1266.1	11.0	225.2
フィリピン国内移動費用	423	33%	879.2	-	103.3
健康診断費用	254	33%	423.1	-	52.0
その他(食費)	173	14%	659.4	-	76.3
パスポート発行代	305	8%	219.8	11.0	15.9
仲介斡旋機関へのサービス料	25	7%	553.9	11.0	149.3
サブエージェントへのサービス料	15	4%	791.3	22.0	197.0
技能資格・試験料	44	2%	549.5	-	87.7
ビザ発給代	13	1%	659.4	11.0	187.7
警察等の無罪証明書	157	1%	131.9	2.2	13.5
健康/生命保険/社会保障費用	29	1%	109.9	2.2	30.7
国際航空チケット代	4	1%	659.4	33.0	284.3
移住労働者基金代	18	1%	83.5	6.6	14.9
出国前研修費用	32	0%	123.1	-	25.1
出国許可取得費用	15	0%	89.7	2.2	33.5
労働許可取得費用	6	0%	153.9	11.0	56.4
語学試験費用	1	0%	4.4	4.4	-

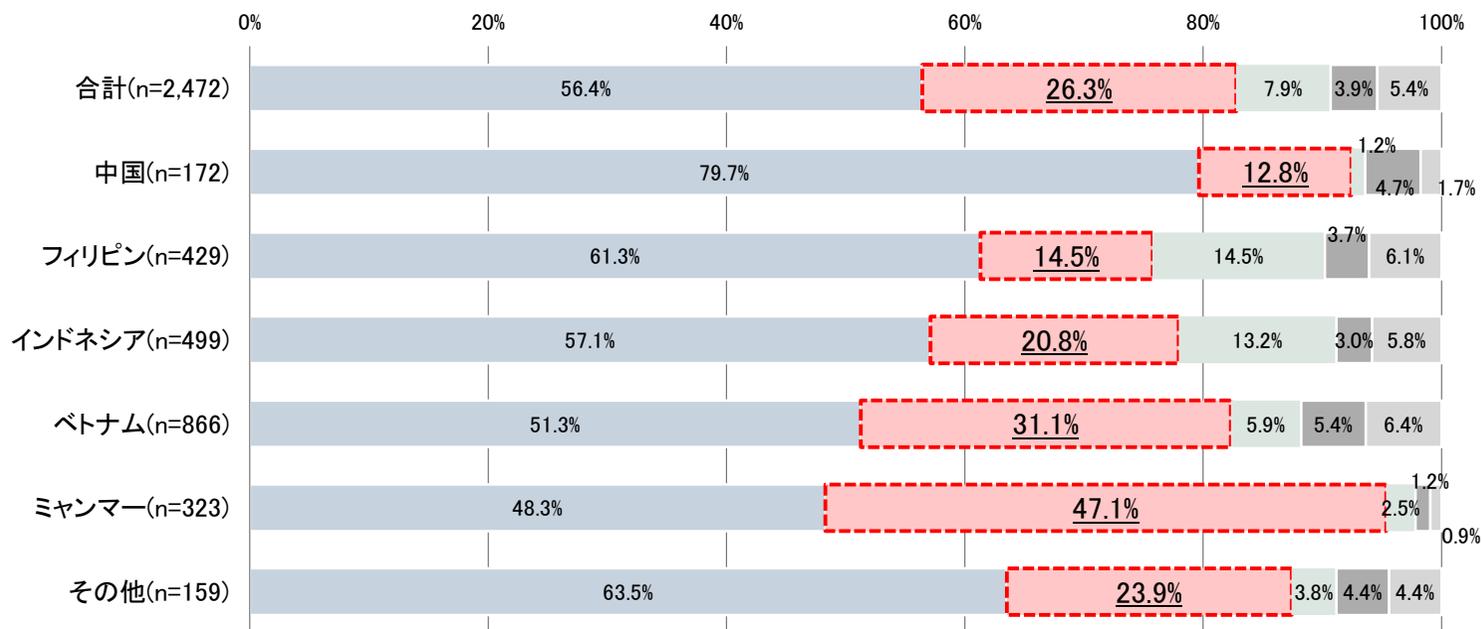
(出所) 左: Dilip Ratha & Ganesh Seshan, 2018, "Worker-paid-recruitment-costs"

右: Carl Rookie O. Daquio, 2016, "Low-Skilled labor migration ; measuring Migration costs of OFW returnees from Saudi Arabia using CAPI" Institute for Labor Studies, Manila

(2) 日本への介護労働者の移住費用の工面方法

- 弊社が日本において介護分野で働く外国人労働者に対して行ったアンケート調査でも、来日費用の工面方法として、借金をしている割合が国によって大きく異なっている。特に、ミャンマー(47.1%)、ベトナム(31.1%)では費用工面方法として借金をしている割合が高い。
- 反対にフィリピンでは14.5%にとどまっているが、背景には、送出国機関が移住労働者本人から仲介斡旋費用を徴収することを、フィリピン政府が原則禁止していることが影響していると考えられる。

介護分野で働く外国人労働者の来日費用の主な工面方法



- 家族や自分で準備
- 親戚・知人・送出国機関等から借金
- 自国や日本の団体からの奨学金(給付型)
- その他
- 無回答

(出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2021)「介護分野に係る特定技能等の受入れの実態に関する調査研究事業報告書」をもとに再集計

(注)回答者の全体(n=2,472)の在留資格は多い順に、技能実習62.2%、特定活動(EPA):21.9%、介護:8.9%、特定技能:3.4%、無回答:3.6%

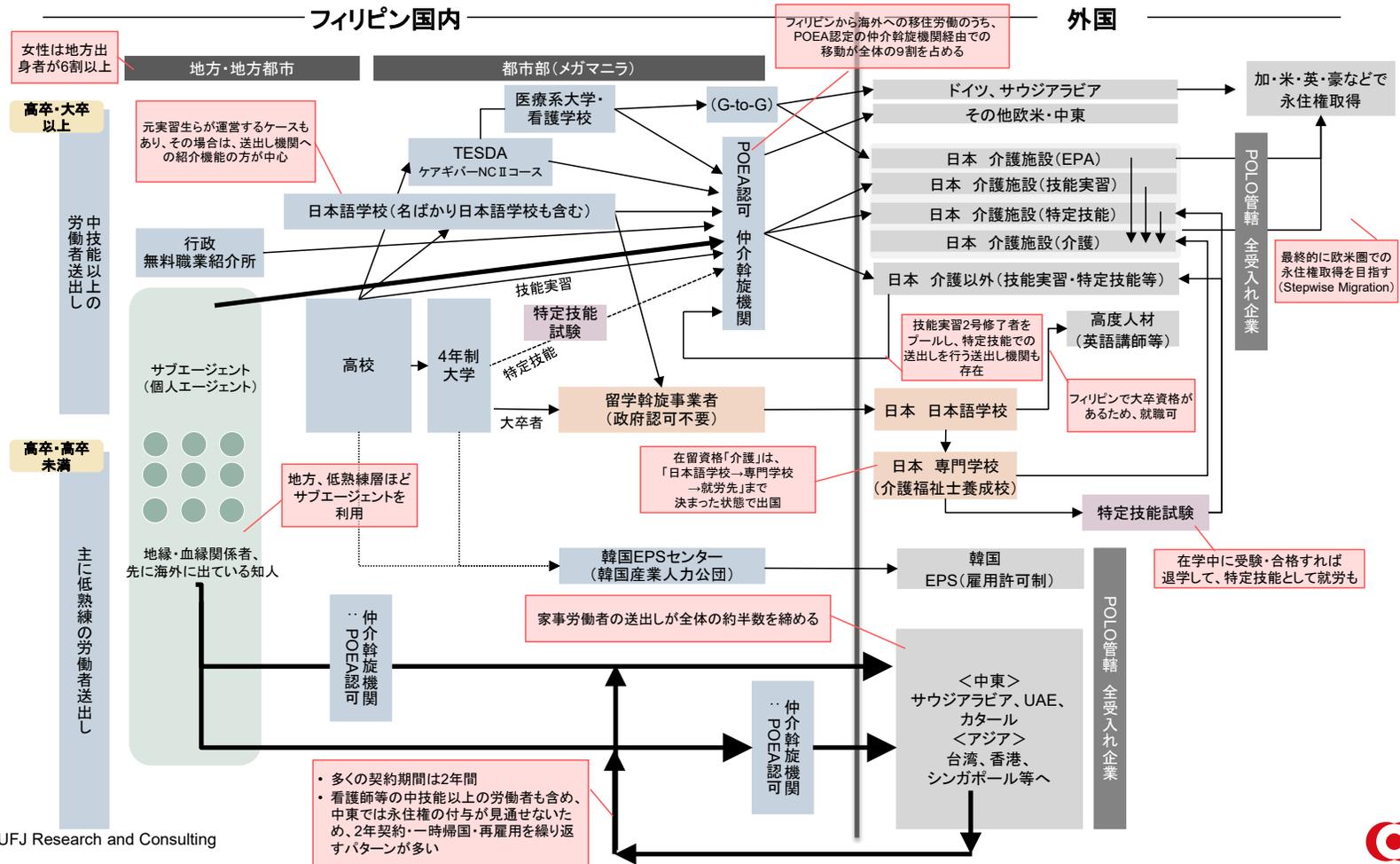
- 送出国側の法規制・移住産業の発展状況等も、最終的な移住コストに影響
- 「技能実習＝借金を背負っての来日」というケースばかりではない

IV. 来日している実習生、留学生は母国では高学歴層



(1) フィリピン⇒海外への仲介斡旋経路

- フィリピンでは、年間200万人程度に達する海外移住労働者のフィリピン出国の最終出口は、9割以上がPOEAからライセンスが与えられた仲介斡旋機関経由での送出しで占められており、主な目的国は中東、台湾、香港、シンガポール等である。その最終出口に至るまでには、サブエージェントが関係しており、女性、地方出身者、低熟練の仕事に従事する層が、サブエージェントを利用していることが推測される。
- 統計庁が5年に一度行う「人口センサス」に基づく移住労働者の最終学歴をみると、総人口に占める高卒以上の割合はまだ全体全体の半数以下(46.1%)にとどまっており、高卒以上が要件とされる技能実習生でさえもフィリピンでは比較的学歴が高い層であるといえる。

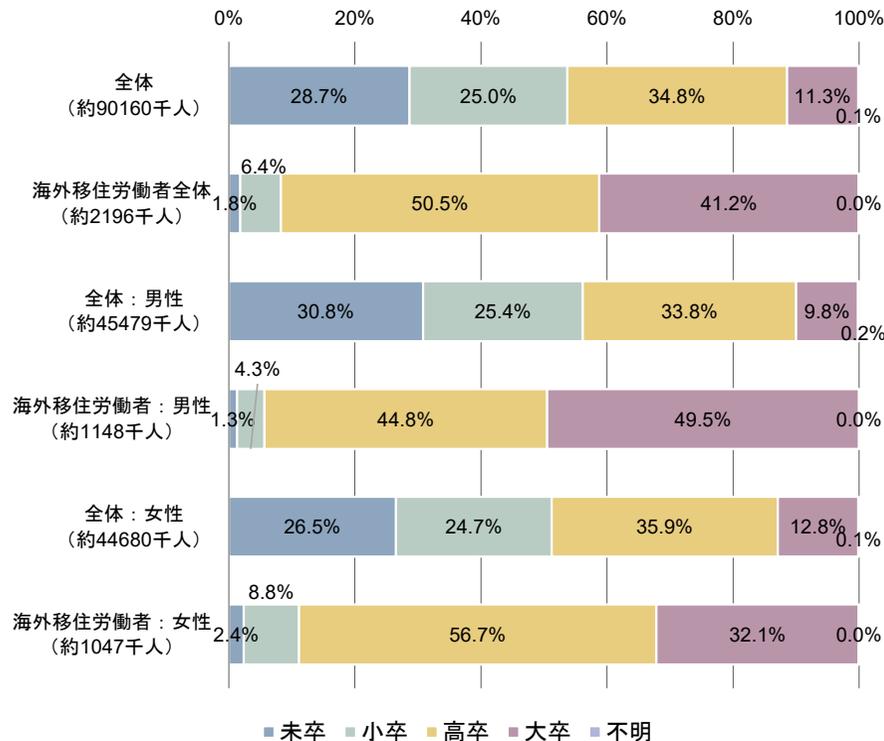


(2) フィリピンの例：フィリピンにおける移住労働者・留学生の学歴



- フィリピンでは、全体(全国値)と海外移住労働者を比べると、男女ともに、海外移住労働者の方が、学歴が高い。全体(全国値)では、未卒が28.7%、小卒が25.0%に達しているが、海外移住労働者は、いずれも数%程度にとどまっており、高卒が50.5%、大卒が41.2%となっている。
- また、フィリピン人留学生はフィリピン現地の大学卒者が多く、日本語学校卒業後は、日本国内の大学には進学せず、そのまま英語講師等として日本で就職するケースがみられる。

フィリピン人 海外移住労働者の最終学歴
(全国値との比較、2015年)



日本語学校に通うフィリピン人留学生の属性情報

①性別					
女	男				
24	18				
②婚姻状況					
結婚	未婚				
7	35				
③最終学歴					
大学	短期大学	専門学校	高校		
29	6	4	3		
④支弁者					
父	母	夫	兄弟	その他親戚	本人
5	8	1	11	11	6
⑤出身地					
マニラ首都圏 (中部)	ダバオ (南部)	ルソン (北部)	セブなど島		
29	6	3	4		

(出所)日本語学校A校からの情報提供

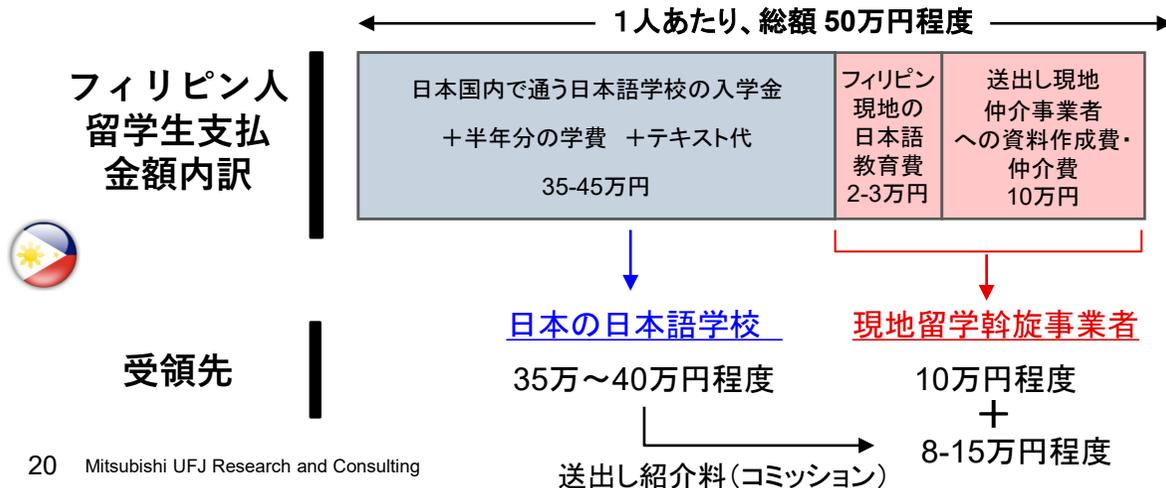
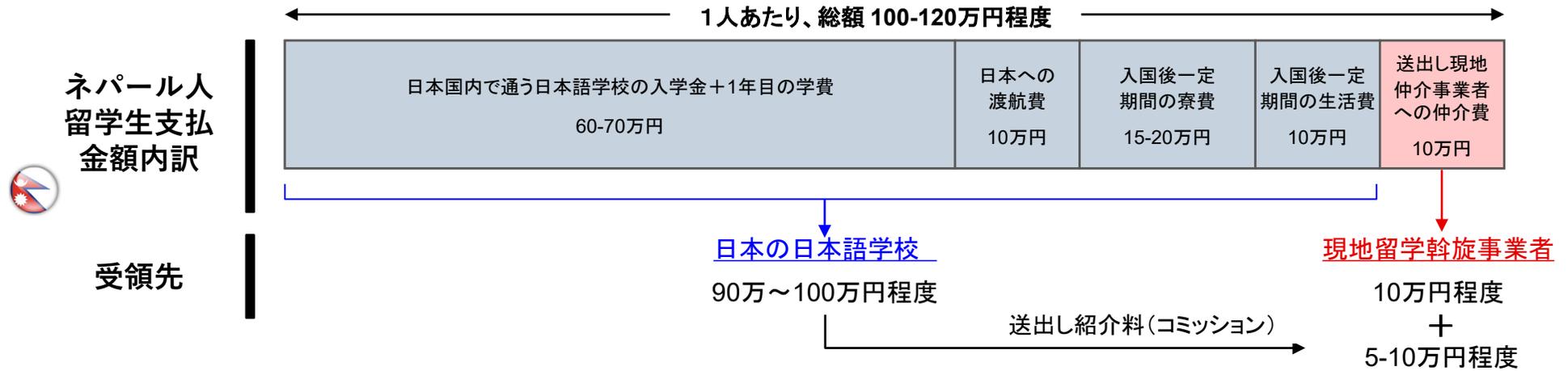
- 高卒以上を要件とする技能実習生も、国内では比較的高学歴層と分類される
- 日本語学校卒業後そのまま日本で就職するルート見据え、フィリピン現地大学卒業者を優先的に採用・斡旋する留学斡旋事業者も存在

(出所)フィリピン統計局「人口センサス」2015年データをもとに作成
(注)フィリピンにおける後期中等教育進学率は69.9%、高等教育進学率は35.5%(ともに2017年、UNESCO Institute for statisticsより)であるが、中退率が高く、進学率と最終学歴割合でギャップが大きい

V. 「留学」における移住費用の内訳の大部分は実費

ネパール人留学生／フィリピン人留学生 一人当たりの日本留学時のコスト内訳

- ネパール人留学生は来日時一人あたり100-120万円、フィリピン人留学生は50万円程度を支払っている入国しているが、その内訳を見ると、大部分を占めるのは、日本国内の日本語学校の入学金、テキスト代という実費である
- 海外現地留学斡旋機関への仲介費用は、ともに10万円程度であること、また、日本の日本語学校から海外現地留学斡旋機関への送出し紹介料(コミッション)は10万円前後であることが共通している(サービス内容によって異なる)



- 留学生の必要経費の大部分は実費が占める
- 送出し国によって入国時のイニシャルコストが異なる

