

アジア主要国の就労許可・査証制度比較

2014年10月

日本貿易振興機構（ジェトロ）

アジア主要国の就労許可・査証制度比較

2014年10月22日

日本貿易振興機構（ジェトロ）

要 旨

日本企業の対アジアへの直接投資拡大とともに、日本から派遣される駐在員の数も年々増加を続けている。アジア各国ともに外国投資誘致に積極的であり、総じて外国人に対する就労許可・査証制度がビジネス展開上の深刻な阻害要因となっている国はみられないが、一方で、外国人の増加とともに一部の国では近年、就労許可・査証制度の規制強化の動きがみられる。また、その他の国でも、就労許可・査証制度や短期滞在に係る査証で留意すべき国も散見される。アジア各国で外国人を対象とする就労許可・査証制度の制度概要やビジネス展開上の留意点について報告する。

目 次

1. 発行要件が厳格化、手続き面でも多くの留意事項（総論）	1
2. 外国人の雇用抑制策を幹部・専門職にも拡大（シンガポール）	8
3. 学歴や職歴要件を厳格化、自国民の就労を優先（インドネシア）	12
4. 非熟練の外国人労働者の制限強化で人手不足に陥る企業も（マレーシア）	16
5. 就労目的のビザ申請時には現地からの招聘状が必要（タイ）	20
6. 非BOI企業などには外国人雇用枠規制が存在（タイ）	23
7. 雇用ビザの取得と更新の所要期間は通常で2～3ヵ月（フィリピン）	26
8. 就労許可証の有効期間が短縮、必要書面も追加に（ベトナム）	29
9. 外国人労働者は原則カンボジア人の10%まで（カンボジア）	32
10. 外国人労働者の雇用枠・期間の規制緩和へ（ラオス）	34
11. 査証発行手続きは煩雑だが一部改善も（ミャンマー）	36
12. 発行要件は厳しく手続きも煩雑（中国）	38
13. 就労査証の発行に「高い技能」や最低賃金の条件（インド）	44
14. 時間を要するビザと就労許可証の取得・更新手続き（バングラデシュ）	46
15. 就労目的のレジデンス・ビザ取得には政府機関の推薦状が必要（スリランカ）	48
16. 学歴基準などはなく、就労ビザの発行条件は寛容（パキスタン）	51
17. 長期就労査証制度は頻繁に変更（オーストラリア）	53

【免責条項】

本調査レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用ください。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本調査レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロ及び執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。

発行要件が厳格化、手続き面でも多くの留意事項（総論）

ジェトロ・シンガポール 椎野幸平

日本企業のアジアへの直接投資拡大とともに、日本から派遣される日本人も年々増え続けている。アジア各国は外国投資誘致に積極的であり、総じて外国人に対する就労許可・査証制度がビジネス展開上の深刻な阻害要因となっている国はみられない。一方で、外国人の増加とともに一部の国では近年、同制度の規制強化の動きがある。また、その他の国でも同制度や短期滞在時の査証で留意すべき事項が散見される。総論では各国の制度を総覧する。

■ 事業拡大とともに増加する在留邦人

日本の対アジア直接投資残高は、2013年末に3,103億ドルに達し、2008年（1,596億ドル）から倍増している。直接投資の増加とともに、アジア地域に派遣される駐在員を含む在留邦人の増加が続いている。

外務省の「海外在留邦人調査統計」から、アジア各国の在留邦人数の推移をみた（図表1参照）。アジアの中で最も在留邦人数が多いのは中国で、2013年で約11万人が居住している。ASEAN全体では約16万人の在留邦人がおり、国別ではタイ（5万9,270人）、シンガポール（3万1,038人）、マレーシア（2万1,385人）、フィリピン（1万7,948人）、インドネシア（1万6,296人）が続いている。南西アジアでは、インドの7,883人が最も多く、スリランカ（1,002人）、パキスタン（917人）が続いている¹。

アジア各国の在留邦人数は総じて増加している。特に増加が著しい地域はASEANだ。2013年のASEAN全体の在留邦人数は2008年と比較して1.4倍に拡大、ASEAN各国のうち、エレクトロニクス産業や中小企業の進出が続くベトナムは1.7倍、自動車や消費財産業などの新規投資が相次ぐインドネシアは1.4倍、地域統括拠点の拡充が続くシンガポールは1.3倍、

引き続き中小企業の進出が目立つタイは1.3倍にそれぞれ拡大している。また、在留邦人数はまだ少ないものの、いわゆるタイプラスワンの投資の受け皿となっているカンボジアは2.2倍、同じくラオスは1.4倍、テインセイン大統領の経済改革路線で注目を集めるミャンマーは1.6倍に増加している。2013年の中国は、2008年と比べれば1.1倍に拡大しているが、2012年からは減少している。南西アジアでは、インドが2.4倍に増加したほか、縫製業の進出が続くバングラデシュは1.8倍に増加している。

図表1 アジア主要国の在留邦人数の推移 (単位:人、倍)

	2000年	2005年	2008年	2010年	2012年	2013年	2008年比
中国	23,166	88,583	103,544	110,237	127,263	110,085	1.1
香港	22,924	26,316	22,384	21,297	23,136	24,993	1.1
ASEAN	81,530	101,995	114,248	122,174	150,179	161,657	1.4
タイ	21,154	36,327	44,114	47,251	55,634	59,270	1.3
シンガポール	23,063	24,902	23,583	24,548	27,525	31,038	1.3
マレーシア	11,625	10,347	9,223	9,705	20,444	21,385	2.3
フィリピン	9,227	12,913	16,850	18,202	17,822	17,948	1.1
インドネシア	12,254	11,221	11,453	11,701	14,720	16,296	1.4
ベトナム	2,682	4,207	7,036	8,543	11,194	12,254	1.7
カンボジア	453	878	827	1,029	1,479	1,793	2.2
ミャンマー	615	663	561	516	625	891	1.6
ラオス	366	436	461	546	589	636	1.4
ブルネイ	91	101	140	133	147	146	1.0
インド	2,035	2,299	3,284	4,501	7,132	7,883	2.4
バングラデシュ	415	433	493	569	853	908	1.8
スリランカ	868	832	809	886	954	1,002	1.2
パキスタン	810	902	903	861	986	917	1.0
豪州	38,427	52,970	66,371	70,856	78,644	81,981	1.2

〔出所〕「海外在留邦人統計」(外務省)から作成

¹ 在留邦人統計は、在留邦人からの各国の日本大使館・領事館への届け出に基づいて作成されるため、未届けも含めると実際の在留邦人はさらに多いと想定されている。

■ 一部の国では就労査証の発行要件を厳格化

新規に海外子会社を設立したり、駐在員を増員もしくは交代するなどの際に、まず直面する課題は受け入れ国側の就労許可・査証の取得だ。ジェトロ各事務所からの報告などに基づき、アジア地域における各国別の就労許可・査証制度の概要をまとめたのが添付資料の図表2（ASEAN 主要国）と図表3（中国、南西アジア主要国、オーストラリア）だ。アジア各国はいずれも外国投資誘致に積極的であり、総じて外国人に対する就労許可・査証制度がビジネス展開上の深刻な阻害要因となっている国はみられない。しかし、近年、アジアの一部の国では、外国人の就労許可・査証の発行要件を厳格化する動きがみられ、事業を展開する上で留意すべき規制が存在する国もある。

以下では、各事務所の報告に基づき、一般に各国で企業に勤務する外国人駐在員を対象とする就労許可・査証制度の概要とともに、特に留意が必要な一部の国の制度に焦点を当てて整理する。各国で留意が必要な点としては、就労許可・査証の取得手続き面に加えて、外国人の雇用1人に対して一定数の自国民の雇用を義務付けたり、資本金に応じて雇用可能な外国人数を規定したりする「外国人雇用枠」、就労許可・査証の発行要件として最低額の給与水準を定める「最低給与基準」、大卒以上などと定める「学歴要件」、外国人ワーカーを受け入れている国では「雇用税」が課されている場合などが挙げられる。

まず、外国人の就労許可・査証の面で、近年、規制強化の方向にある国として、シンガポールとインドネシア、ベトナムが挙げられる。シン

ガポールは、依然として労働市場が最も対外的に開かれた国と位置付けられるが、2010年以降、外国人に対する就労許可証発行が厳格化される動きが続いている。この背景には、外国人増加に対する国民の不満解消や生産性向上を目指していることがある。シンガポールの人口540万人（2013年）のうち外国人は209万人（永住権者を含む）と38.6%を占め、外国人比率は2000年（25.9%）から12.7ポイント増加している。急速な外国人の増加が、不動産価格の高騰や交通機関などインフラ整備への負担増、実質賃金の伸び悩みをもたらしている要因とシンガポール国民に認識され、不満となっている。こうした国民の不満解消とともに、過度に外国人に依存した経済構造から脱却し、生産性の向上を目指していることが外国人雇用規制強化の動きの背景にある。

シンガポールの主要な就労許可には、「EP（エンプロイメント・パス：管理・専門職外国人向け）」「Sパス（中技能者向け）」「ワーク・パミット（WP：建設労働者や工場労働者など低技能者向け）」の3種類がある。このうち、EPとSパスに適用される最低給与基準下限の引き上げ、良質な大学の学位を有することを求める学歴要件の厳格化、WPとSパスについては、外国人雇用枠規制の強化と雇用税の引き上げが実施されている（WPの詳細は後述）。さらに、2014年8月からはEPの新規申請要件として、一部の企業内転勤者などを除き、政府が管理する求人バンクでシンガポール人および永住権者向けにまず求人広告を掲載することが義務付けられた。

図表2 ASEAN主要国における就労許可・査証制度の概要

	就労許可・査証制度の概要
シンガポール	<p>○シンガポールの主要な就労許可証には、「EP(エンプロイメント・パス:管理・専門職外国人向けの雇用許可書)」、「Sパス(中技能外国人向け)」、「ワーク・パシット(WP:建設労働者や工場労働者など低技能向け労働許可証)」がある。</p> <p>○EPとSパスについては、最低基本月給が規定され、近年、段階的に引き上げ、学歴条件も厳格化。さらに、EPについては、2014年8月からは、一部の企業内転勤者等の例外を除き、政府が管理する求人バンクに国内向けにまず求人広告を掲載することを義務化。</p> <p>○OWPとSパスについては、業種別に外国人の外国人雇用枠を規定、雇用主に対して外国人雇用税が職種に応じて課税。</p>
インドネシア	<p>○就労許可は「IMTA」と呼称。外国人雇用枠は「外国人従業員雇用計画書(RPTKA)」に基づき、資本金、事業規模などを勘案して決定される。</p> <p>○近年、発給要件の強化の動きがみられ、2012年には特定役職への外国人の就任を禁止、2013年には就労許可の学歴・職歴要件として、旧規定の「就任予定の役職に応じ、学歴を有する、および／あるいは最低5年間の職歴」から「役職の要件に応じた学歴」と「能力認証によって証明される能力あるいは5年以上の職歴」の双方を満たすことへ変更された(但し、監査役、取締役、興行サービス業、一時的業務には非適用)。</p> <p>○外国人1人当り、月100ドルの外国人労働者雇用補償金(DKPTKA)を納付する必要がある。</p> <p>○短期出張の際、技術指導、機械のメンテナンスなどを行う場合、「就労」とみなされるリスクがあり、留意が必要。</p>
ベトナム	<p>○就労許可証を取得。</p> <p>○外国人を雇用する企業は、外国人雇用の必要性を説明する書面を提出し、ベトナム政府から「外国人労働者の雇用承認書」の発行を受ける必要がある。</p> <p>○就労許可証は「社長・管理者、専門家、技術的労働者」に発給され、それぞれ必要書類が定められている。「社長、管理者」は、任命書や認定書等の提出が求められ、「専門家」は「専門家」の場合は学士資格を有すること、および職種に適合する職務経験5年以上もしくは「外国の管轄機関、組織、企業による証明書」、「技術者」は「外国の管轄機関、組織、企業による1年以上の技術的教育を受けた証明書」もしくは「職種に適合する職務経験3年以上」を証明する書類の提出求められる。但し、専門家の大卒要件は、2014年7月に緩和方針が示され、今後、「必要な専門性を有するもしくは職種に適合する職務経験5年以上」に変更される予定。</p>
マレーシア	<p>○一般に雇用パス(Employment Pass)を取得。</p> <p>○最低給与額は月5,000リンギ以上。また、地場資本か外資系(出資比率に応じて基準が異なる)等の区分に応じて、25万リンギから100万リンギの最低払込資本金が必要。</p> <p>○外国人ワーカーに対しても、就労査証が発給されるが、最大5年間の就労期間が制度上は認められているものの、近年は3年間に限定されるケースが目立っており、技能の継続性を維持する面で課題がある。外国人ワーカーには業態別に外国人の外国人雇用枠を規定、職種や地域に応じて雇用税が課税。</p>
タイ	<p>○一般にBビザ(ノンイミグランドビザ)とワークパーミットの取得が必要。タイ側企業(就労先、提携先など)からの英文招聘状の提出が必要。</p> <p>○タイ投資委員会(BOI)投資認可企業、工業団地公社(IEAT)管轄の工業団地に事業所を所有している企業を除く企業については、原則として外国人1人に対して4名以上のタイ人従業員の雇用、外国人1人に対し200万バーツの払込資本金を有すること、外国人10名を超えるワークパーミット取得には、納税額が300万バーツ以上であること、輸出額が3,000万バーツ以上であること等の条件が課される。</p> <p>○外国人職業規制法(1978年7月制定)により外国人が就業できない職種が39業種規定。</p> <p>○Bビザの更新時には日本人について月収5万バーツ以上であることが求められる。</p> <p>○外国人ワーカーに対しても、ワークパーミット(2年、更新1回可能)が発給される。</p> <p>○15日間を上限に短期間の就労が認められるが、その場合、「15日以内の緊急業務届出書」を労働省・雇用局もしくは県労働事務所、ワンストップサービスセンターのいずれかに届出する必要がある。</p>
フィリピン	<p>○外国人雇用許可証(AEP * Alien Employment Permit)、就労に関する査証(9(g)、47(A)2など)の双方を取得することが必要。</p> <p>○47(A)2ビザはフィリピン経済区庁(PEZA)の認定スタータスを有する企業に雇用される場合、9(g)は非PEZAの多くの企業に雇用される場合が対象。</p> <p>○PEZA内では、原則として、外国人従業員は全従業員数の5%以下にすることが求められる(但し、役員は除くとされる)。</p>
カンボジア	<p>○「就労許可証」と「居住許可」を取得することが必要。</p> <p>○外国人労働者は全従業員数の10%以下にすることが原則とされているが、10%を超える場合も労働・職業訓練省から特例許可を取得すれば可能。</p>
ラオス	<p>○「B2査証」とともに「長期滞在許可証」を取得することが必要。</p> <p>○頭脳労働者は全従業員数の20%、肉体労働者は同10%までとする外国人雇用枠がある。但し、近く、外国人雇用枠を25%、肉体労働者を同15%に緩和される見通し。</p>
ミャンマー	<p>○「在留許可および数次ビザ」とともに「外国人登録証」を取得することが必要。</p> <p>○ミャンマーの外国投資認可は、ミャンマー投資委員会(MIC)の認可を得た上で投資企業管理局(DICA)の営業許可を取得するルートとDICAの営業許可のみを取得するルートがあるが、MIC認可ルートでは、全従業員に占めるミャンマー人の割合を事業開始後2年以内に25%以上、次の2年間には50%以上、次の2年間には75%以上にすることが求められる。</p> <p>○関係省庁から推薦状を取得することが求められる。</p>

【出所】ジェトロ各事務所報告、JFILE(ジェトロ)、通商弘報、各国政府資料から作成

インドネシアにおいても、自国民への就業機会の増加を目的に、外国人への就労許可・査証制度の規制強化が図られている。2012年に人事関連など特定役職への外国人の就任が禁止されたのに続き、2013年には学歴要件を強化する新しい規定が出されている。具体的には、就労許可の学歴・職歴要件として、旧規定の「就任

予定の役職に応じ、学歴を有する、および／あるいは最低5年間の職歴」から「役職の要件に応じた学歴」と「能力認証によって証明される能力あるいは5年以上の職歴」の双方を満たすことへ変更された。ただし、監査役、取締役、興行サービス分野、一時的業務には適用されず、役職の要件に応じた学歴には明確な基準は明

図表3 中国、南西アジア主要国、豪州における就労許可・査証制度の概要

就労許可・査証制度の概要	
中国	<ul style="list-style-type: none"> ○就労者は、「Zビザ」もしくは「Rビザ」、「外国人就業証」もしくは「外国専門家証」、「居留許可」の取得が必要。 ○学歴(大卒以上)、年齢(60歳以下)、就業経験(2年以上)が就労許可の条件となる場合が多い。但し、企業の法定代表者や出資者及び駐在員事務所の首席代表は年齢制限の対象外。都市によって対応が異なる場合がある。 ○駐在員事務所は外国人の就労者は4名までに制限。
インド	<ul style="list-style-type: none"> ○「就労査証(Employment Visa)」の取得とともに「外国人登録」が必要。 ○インド人では成しえない高い技能や資格を有していること、最低年間賃金が2万5,000ドル以上であることが原則。
バングラデシュ	<ul style="list-style-type: none"> ○「EビザまたはPIビザ」と「就労許可証(ワーク・パーミット)」を取得する必要がある。 ○製造分野では外国人1名につきバングラデシュ人20名以上、商業分野では同1名につき同5名以上の外国人雇用枠規制が存在。 ○出身国別に最低給与要件が定められており、日本人の場合、役職に応じて1000ドル以上~2000ドル以上の範囲で定められている。
スリランカ	<ul style="list-style-type: none"> ○「レジデンス・ビザ」の取得が必要。 ○推薦状の入手が求められるが、BOI(スリランカ投資庁)の認可企業の場合はBOIが推薦状を発給、非BOI企業の場合は関連機関から推薦状を取得する必要がある。
パキスタン	<ul style="list-style-type: none"> ○外国人雇用枠、学歴基準などはなく、ゆるやかな条件が適用。但し、手続き面で複数月かかる場合がある点には留意が必要。
豪州	<ul style="list-style-type: none"> ○就労に係る査証は「457ビザ」と呼称。 ○最低給与支給額は5万3,900豪ドルと定められ、かつ英語力の証明(IELTSが全てのセクションで5.0以上)などが求められる。但し、英語力については、9万6,400豪ドル以上の給与の場合は免除される。

〔出所〕図表2に同じ

示されていない。

さらにベトナムでも、2013年の労働法改正に基づき、就労許可証の有効期間が3年から2年に縮小されたことに加え、外国人雇用の必要性を説明する書面を提出し、ベトナム政府から「外国人労働者の雇用承認書」を受けることが新法で義務化されるなど、就労許可の規制強化が行われた。さらに、新労働法では学歴要件も明確化され、発行対象となる社長、管理者、専門家、技術的労働者のうち、「専門家については大卒かつ職務経験5年以上」が求められ、大卒資格が求められることとなった。しかし、2014年7月には一転、専門家に対する学歴要件を撤廃する政府決議が示され、緩和することが発表されている。製造業の熟練技術者の査証取得などで障害が生じたことが要因とみられている。

このほか、オーストラリアでも、2013年に前労働党政権の下、長期就労査証(457ビザ)の発行要件として英語力の能力証明(IELTSの全てのセクションで5.0以上)、最低給与基準の

引き上げなどの規制強化が実施されている。

■ 多くの国で外国人雇用枠が適用

アジア主要国で幅広く適用されている就労許可・査証関連の規制に「外国人雇用枠」がある。アジア主要国の中では、シンガポール、タイ、インドネシア、フィリピン、ミャンマー、ラオス、カンボジア、バングラデシュ、中国などで、外国人雇用枠規制が課されている(外国人ワーカーの雇用枠については後述)。厳格な規制から裁量的な規制まで幅広いが、外国人を増員したい場合、障害となり得る可能性を含んでいる。

シンガポールでは、EPについて外国人雇用枠はないが、Sパスには課されている。Sパスの外国人雇用枠は、サービス業の場合は全従業員の15%以下、非サービス業の場合は20%以下に制限されている。なお、Sパスには雇用税も課税され、2014年9月時点では月額315~550シンガポール・ドル(約2万7,000~4万7,300円、Sドル、1Sドル=約86円)が課税されて

おり、2015年7月以降には330～650Sドルに引き上げられる予定だ。

タイでは、タイ投資委員会（BOI）による投資奨励企業、工業団地公社（IEAT）管轄の工業団地に事業所を所有している企業の場合、外国人雇用枠規制は適用されない。しかし、こうした企業以外の場合には、原則として外国人1人に対して4人以上のタイ人従業員の雇用、外国人1人に対し200万バーツ（約680万円、1バーツ＝約3.4円）の払込資本金を有すること、外国人10人を超えるワーク・パミット取得には、納税額が300万バーツ以上であること、輸出額が3,000万バーツ以上であることなど、厳しい雇用枠規制が課されている。

インドネシアでも、「外国人従業員雇用計画書」を労働移住省に申請する必要があるが、資本金、事業規模などにに基づき外国人の雇用人数が決定される。一方、金融業についてはインドネシア金融庁の所管となり、外国人の雇用人数も制限的に運用されるとされる。加えて、商社の駐在員事務所の場合は、外国人1人の雇用に対してインドネシア人3人を雇用するルールが適用される。

フィリピンでは、フィリピン経済区庁（PEZA）に認定された企業では、原則として、外国人従業員は全従業員の5%以下にすることが求められる（ただし役員は除かれるとされる）。

またミャンマーでも外国人雇用枠規制がある。外国投資の認可は、ミャンマー投資委員会（MIC）の認可を得た上で投資企業管理局（DICA）の営業許可を取得するルートと、DICAの営業許可のみを取得するルートがあるが、MIC認可ルートでは、全従業員に占めるミャンマー人の割合を事業開始後2年以内に25%以上、次の2年間には50%以上、次の2年間には75%以上にすることが求められている。

ラオスでも、頭脳労働者は全従業員数の20%、肉体労働者は同10%までとする外国人雇用枠

がある。ただし、国内企業からの要望を踏まえ、近く、頭脳労働者の外国人雇用枠が25%に、肉体労働者が15%にそれぞれ緩和される見通し。カンボジアでも、外国人労働者は全従業員の10%以下にすることが原則とされているが、10%を超える場合も労働・職業訓練省から特例許可を取得すれば可能とされている。同様にバングラデシュでも、製造分野では外国人1人につきバングラデシュ人20人以上、商業分野では1人につき5人以上という外国人雇用枠規制が存在している。

中国では、現地法人に対しては明確な外国人雇用枠は設定されていないが、駐在員事務所の場合、外国人就労者数は4人までに制限されている。

■ 最低給与規制を設定している国も

就労許可・査証の発行要件として、発行する外国人の最低給与基準を設定している国もあり、シンガポール、マレーシア、タイ、インド、バングラデシュなどが該当する。

シンガポールの最低給与額は、EPは3,300Sドル以上、Sパスは2,200Sドル以上と設定されている。加えて、家族帯同ビザの取得は、月額4,000Sドル以上が条件となる。なお、最低給与額は2011年にはEPで2,500Sドル、Sパスで1,800Sドルであり、段階的に引き上げられている。最低給与額はシンガポールの大卒者の給与水準をベースに決定されており、今後も引き上げられることが想定される。

マレーシアの最低給与額は月額5,000リンギ（約17万円、1リンギ＝約34円）以上と規定されている。タイでは、就労査証の更新時には日本人について月額5万バーツ（日タイ経済連携協定で6万バーツから引き下げ）以上であることが求められる。

またインドについても、最低年間賃金が2万5,000ドル以上であることが就労査証の発行要

件の1つとなっている。バングラデシュでは、出身国別に最低給与要件が定められており、日本人の場合、役職に応じて一般職は月額1,000ドル以上、役員などは2,000ドル以上などと定められている。

■ 関連機関からの推薦状取得が必要な国も

このほか、上記以外で留意すべき手続きなどがある国もある。まずインドネシアでは、外国人1人当たり月100ドルの外国人労働者雇用補償金(DKPTKA)を納付することが求められる。

手続き面では、ベトナムで就労許可証を取得するには、「無犯罪証明書」を提出することが求められる点がある。中国においても、一部の都市では同様の証明書の提出を求められる場合があるとされる。

またタイでは、タイ側企業からの「招聘(しょうへい)状」の提出が求められるため、新規進出の際などに時間を要するケースがあるとされる。ミャンマーにおいても、関係省庁からの推薦書が求められている。スリランカにおいても、関連機関からまず推薦状を入手することが求められ、スリランカ投資庁(BOI)の認可企業の場合はBOIが推薦状を発行するが、非BOI企業の場合は関連機関から推薦状を取得する必要がある点に留意が必要だ。

■ 労働力不足を補う外国人ワーカーの受け入れ

アジアの一部の国では、国内の労働力不足を背景に、非熟練外国人ワーカーを受け入れ、就労許可・査証を発行している国もある。具体的には、国内の労働力不足が顕著となっているシンガポール、マレーシア、タイなどでは、外国人非熟練ワーカーに対して就労許可・査証を発行し、日系企業でも外国人労働者を採用していることが一般的だ。

シンガポールは、建設労働者や工場労働者、

自宅の家事手伝いなどの職種で特定国からの外国人を受け入れており、こうした職種での受け入れには就労許可証(WP)が発行されている。国内の労働力不足を背景に、WPの外国人だけで約100万人の外国人を受け入れている。WPに対しては、外国人雇用枠と雇用税が課されている。業種別に、外国人雇用枠規制については、シンガポール人1人に対して外国人ワーカー5~7人もしくは全従業員の40~60%の枠が設定されており、雇用税については、月額250~950Sドルが課税されている(2015年7月からは月額250~1,050Sドルに引き上げられる予定)。

マレーシアもワーカー不足が目立つ国で、製造現場などではネパール人やインドネシア人などの外国人ワーカーが採用されており、その数は数百万人に上るとされている。マレーシアでも、外国人ワーカーに対しては外国人雇用枠と雇用税が課されており、企業の業態などに応じて、マレーシア人1人に対して外国人ワーカー0.5~3人の雇用枠が原則として課され、雇用税は職種や地域に応じて年間410~1,850リンギが課税されている。加えて、マレーシアでは外国人ワーカーの就労期間は、制度上は原則5年間まで認められるが、近年は3年間に限定されているとされる。そのため、技能の継続性をどう維持するか、課題に直面している企業も多い。

タイでも外国人ワーカーにWPが発行され得るが、前述の外国人雇用枠規制や最低払込資本金規制などが同様に適用される。加えて近年、BOI認可企業に対しては、毎年一定比率で外国人ワーカー数を削減することが義務付けられている。

人口が約700万人のラオスでは、外国人ワーカーを受け入れる制度があり、肉体労働に関する外国人雇用枠は全従業員数の10%までに制限されているが、近く15%に緩和される予定だ。

■ 短期出張が「就労」と見なされるリスクも

就労許可・査証は原則として長期間の就労を対象としたものだが、出張ベースの短期滞在においても、業務の内容によっては「就労」と見なされるリスクがある。短期出張で技術指導や機械のメンテナンスなどを行う場合、出張先の当該国から、通常の短期出張に係る査証の枠を超えた就労と見なされる可能性があるためだ。

例えばインドネシアでは、短期出張で技術指導、機械のメンテナンスなどを行う場合は就労と見なされることがあり、留意が必要だ。インドネシアは近年、投資が急増しており、業務が以前より大幅に増している在インドネシア日系企業も多い。こうした場合、近隣国のグループ会社から出張ベースで支援を受けることもあるが、上記のようなリスクが生じ得ることに留意する必要がある。

タイでは 15 日間を上限に短期間の就労が認められるが、その場合、「15 日以内の緊急業務届」を労働省もしくはワンストップサービスセンターに届け出ることが必要だ。

また中国でも近年、不法就労に対する罰則規定が強化されており、長期就労査証以外で入国して就労していると判断されるリスクには留意することが必要と指摘されている。

特に労使関係が悪化している会社などでは、出張者が工場に立ち入った際などに、当局に通報されるケースがタイやインドネシアでは発生しているとされており、注意を要する点だ。

総じて、アジア主要国で就労許可・査証制度が事業展開上の深刻な阻害要因となっている国はみられないが、シンガポール、インドネシア、ベトナムなど外国人の増加とともに要件が厳格化する国があること、外国人雇用枠規制、最低給与基準、学歴要件、雇用税、推薦状の取得などの手続き面や短期出張の際にも留意を

要する国が散見される。

外国人の雇用抑制策を幹部・専門職にも拡大（シンガポール）

ジェトロ・シンガポール 本田智津絵

政府は8月1日から、企業が幹部・専門職の外国人就労許可書「エンプロイメント・パス(EP)」を新規に申請する前に、政府が管理する求人バンクに地元人材を対象とした広告を掲載することを義務付けた。また、外国人の低・中熟練労働者の雇用主に課す外国人雇用税も段階的に引き上げるなど、外国人労働者の雇用抑制策を一段と強化している。政府は今後、幹部・専門職も含めて外国人の増加を抑制し、国民の労働生産性の向上を促す方針だ。

■ EPの申請前に求人バンクへの広告掲載を義務付け

人材省管轄下の労働力開発庁（WDA）が管理する求人バンクが2014年7月14日、正式に発足した。政府は8月1日から、企業が外国人の幹部・専門職向けEPを申請する前に、同求人バンクに地元人材を対象にした求人広告の掲載（14暦日以上）を義務付けた。ただし、（1）従業員25人以下の企業、（2）基本月給が1万2,000シンガポール・ドル（約100万8,000円、Sドル、1Sドル＝約84円）以上、（3）WTOのサービスの貿易に関する一般協定（GATS）で定義される企業内転勤者〔Intra-Corporate Transferees（ICT）²〕、（4）短期（1ヵ月未満）就労者、についてはこの掲載義務は免除される。

EPを新規申請する際に求人広告の掲載を義務付けたのは、外国人を新規採用する前に地元の人材採用を検討するよう促すのが狙いだ

（2013年9月27日記事参照）。求人バンクのポータルサイトには、企業や政府機関が地元人材を対象とした求人広告を掲載できる一方、職を求める国民（外国人永住権者を含む）は履歴書を掲載できる。また、人材省は2014年第1四半期から、幹部・専門職レベルへの地元人材の

登用が業界平均と比べて極端に少ない企業や国籍差別に関する苦情があった企業に対して、国籍情報を含む組織図や人材登用の経緯、地元人材の登用計画などの書類提出を求めている。書類提出の求めに非協力的な企業に対しては、EPの審査期間を長期化し、最悪の場合には外国人採用の特権を剥奪する可能性もある。

人材省は、管理・専門職種 of 外国人にEP、中技能向けに「Sパス」、建設労働者や工場労働者など低技能向けに「ワーク・パミット（WP）」と、外国人の技能や学歴、就労経験、賃金に応じて異なる種類の就労許可証を発給している³。EPとSパスについては、基本月給に応じて帯同できる家族の対象が異なる。例えば、帯同する配偶者と未成年の子供に家族帯同ビザが発給されるのは月給4,000Sドル以上となる。さらに、EPには1社当たり雇用できる人数に上限がなく、雇用主に外国人雇用税は課されない。一方、WPとSパスについては雇用主に外国人雇用税を課すほか、業種別に外国人の雇用限度率を設定するなど、政府は雇用税と限度率の調整を通じて外国人労働者の数を管理している。

² ICTは、幹部職または専門職種として、その企業または関連会社に1年以上の勤務経験がある人が対象。ICTのEP申請時には幹部職であることを証明する企業組織図か、専門技能を証明する書類の添付が必要で、この場合のEPの発給期間は最長5年。

³ このほか、外国人の就労許可証には、高額所得の幹部・専門職（月給1万2,000Sドル以上）向けの一定期間転職可能な「個人雇用許可書（PEP）」、起業家向け「エントレパス」などがある。詳細は人材省のウェブサイトを参照。

図表4 ワーク・パミット(WP)とSパスの外国人雇用限度率と外国人雇用税の変更スケジュール

(単位:1カ月当たりドル)

部門	雇用限度率	熟練度別	外国人雇用税			
			2014年6月30日まで	2014年7月1日より	2015年7月1日より	2016年7月1日より
製造業 (ワーク・パ ミット=WP)	全従業員の60%以下	熟練労働者	全従業員の25%以下 \$250	全従業員の25%以下 \$250	全従業員の25%以下 \$250	全従業員の25%以下 \$250
		非熟練労働者	全従業員の25%以下 \$350	全従業員の25%以下 \$370	全従業員の25%以下 \$400	全従業員の25%以下 \$400
		熟練労働者	全従業員の26~50% \$350	全従業員の26~50% \$350	全従業員の26~50% \$350	全従業員の26~50% \$350
		非熟練労働者	全従業員の26~50% \$450	全従業員の26~50% \$470	全従業員の26~50% \$500	全従業員の26~50% \$500
		熟練労働者	全従業員の51~60% \$550	全従業員の51~60% \$550	全従業員の51~60% \$550	全従業員の51~60% \$550
		非熟練労働者	全従業員の51~60% \$550	全従業員の51~60% \$650	全従業員の51~60% \$700	全従業員の51~60% \$700
建設 (WP)	シンガポール人従業員 (フルタイム)1人に対し 外国人従業員7人	MYE対象・熟練労働者	\$300	\$300	\$300	\$300
		MYE対象・非熟練労働者	\$450	\$550	\$600	\$700
		MYE非対象熟練労働者	\$600	\$700	\$750	\$750
		MYE非対象非熟練労働者	\$750	\$950	\$1,050	\$1,050
海事 (WP)	シンガポール人従業員(フル タイム)1人に対し外国人 従業員5人、2016年から外 国人従業員4.5人、2018年 から3.5人	熟練労働者	\$250	\$300	\$350	\$350
		非熟練労働者	\$350	\$400	\$500	\$500
プロセス・エン 지니어リング(石 油、石油化学、製 薬関連プラント の建設、メンテ ナンス関連) (WP)	シンガポール人従業員 (フルタイム)1人に対し 外国人従業員7人	MYE対象・熟練労働者	\$250	\$300	\$300	\$300
		MYE対象・非熟練労働者	\$350	\$450	\$500	\$500
		MYE非対象熟練労働者	\$550	\$600	\$600	\$600
		MYE非対象非熟練労働者	\$550	\$750	\$800	\$800
サービス (WP)	全従業員の40%以下	熟練労働者	全従業員の10%以下 \$300	全従業員の10%以下 \$300	全従業員の10%以下 \$300	全従業員の10%以下 \$300
		非熟練労働者	全従業員の10%以下 \$400	全従業員の10%以下 \$420	全従業員の10%以下 \$450	全従業員の10%以下 \$450
		熟練労働者	全従業員の11~25% \$400	全従業員の11~25% \$400	全従業員の11~25% \$400	全従業員の11~25% \$400
		非熟練労働者	全従業員の11~25% \$500	全従業員の11~25% \$550	全従業員の11~25% \$600	全従業員の11~25% \$600
		熟練労働者	全従業員 26~40% \$600	全従業員 26~40% \$600	全従業員 26~40% \$600	全従業員 26~40% \$600
		非熟練労働者	全従業員 26~40% \$600	全従業員 26~40% \$700	全従業員 26~40% \$800	全従業員 26~40% \$800
サービス (Sパス)	全従業員の15%以下	—	全従業員の10%以下 \$300	全従業員の10%以下 \$315	全従業員の10%以下 \$330	全従業員の10%以下 \$330
		—	全従業員の11~15% \$450	全従業員の11~15% \$550	全従業員の11~15% \$650	全従業員の11~15% \$650
Sパス(サービ ス業以外)	全従業員の20%	—	全従業員の10%以下 \$300	全従業員の10%以下 \$315	全従業員の10%以下 \$330	全従業員の10%以下 \$330
			全従業員の11~20% \$450	全従業員の11~20% \$550	全従業員の11~20% \$650	全従業員の11~20% \$650

[注]MYEとは建設関連プロジェクトの種類と規模に応じた外国人採用枠(Man-Year entitlements)。例えば1Man-Yearの場合、外国人就労許可証(ワーク・パミット)1枚当たり1年間の雇用が認められる。
[出所]人材省から作成

■ 国内の既存労働力の生産性向上が狙い

上述の EP 新規申請前の求人広告掲載の義務化は、2010年から段階的に進む外国人の雇用規制強化の一環だ。政府は2010年2月、既存労働者の向こう10年間の労働生産性の伸びを年率2~3%と、それまでの10年間の平均年率1%から引き上げるとの目標を設定した。これを受け、既存労働力の労働生産性向上を促すために、それまでの外国人労働者の積極的な受け入れから抑制へとカジを切った。さらに、外国人労働

者問題が争点の1つとなった前回の2011年5月の国会総選挙以降は外国人の雇用規制強化の勢いが強まっている。

人材省はWPとSパスについて、2010年から段階的に雇用限度率を引き下げるとともに、外国人雇用税を引き上げている。特に労働生産性の低いサービス、建設、海事部門を中心に引き上げ幅が大きく、雇用限度率も一段と引き下げられている。2013年度政府予算では2014~2015年に全業種にわたり外国人雇用税の引き

上げが発表されたが、中でも建設非熟練労働者の雇用税は2015年7月から初めて月1,000Sドルを突破する見込み。WPとSパスの外国人雇用税の引き上げは、2016年まで続く予定だ(図表4参照)。

また、人材省は2011年から2014年までに、発給条件となる基本月給の下限をEPについては2,500Sドルから3,300Sドルへ、Sパスについても1,800Sドルから2,200Sドルへと段階的な引き上げを実施し、EPの学歴条件も厳格化した。国民の高学歴化に伴い、国民の専門職・管理職・幹部・技術職(PMET)の割合は2013年に53%と、2003年の45%から拡大している。このため、PMETの職種での雇用均等を求める国民の声も高まっており、雇用規制の対象が低・中熟練の外国人労働者から幹部・専門職の外国人にも拡大しつつある。

■ 外国人は引き続き増加するも伸びは軟化

しかし、外国人雇用規制が強化される中でも、外国人労働者は増加している。人材省によると、外国人労働者は雇用規制が強化される前の2009年末に105万3,500人だったが、2013年末には132万1,600人に増加した(図表5参照)。

ただ、増加率は2011年が前年比7.6%、2012年5.9%、2013年4.2%と年々縮小している。さらに、政府は5月28日、建設分野の外国人増加

を抑制するために、2014年に予定していた公共事業(310億~380億Sドル)のうち20億Sドル相当の工事を1~2年延期すると発表した。この結果、2万~3万人の外国人建設労働者の新規採用を遅らせることができるとしている。

ただ、外国人の雇用規制強化に伴い、国内の雇用市場は一段とタイトになっている。2014年6月時点の失業率は2.0%(速報値)と、ほぼ完全雇用状態にある。特に小売りや飲食店などサービス分野は、もともと地元での人材獲得が難しく、外国人への依存度が高い。しかし政府は、2013年7月からサービス分野の外国人雇用限度率をWP保持者について全従業員の45%から40%に引き下げ、Sパスは20%から15%に引き下げた。これにより、サービス分野の人材の確保が厳しさを増している。中華レストランチェーンのレイ・ガーデンは7月1日、人手不足を理由にシンガポール国内にある2店舗のうち1店舗を閉店した、と地元英字紙に大きく報じられたが、同店以外にも人手不足を理由に店舗の閉店を余儀なくされるケースが増えている。

また、外国人就労許可証の新規申請時だけでなく、更新時の審査も厳しくなっている。Sパスの更新が却下されたり、EPがSパスに降格されたりする事例も増えている。また人材省は、EPやSパスの申請、更新時に給料など虚偽の申告をする企業への監視を強めており、悪質な

図表5 外国人就労査証別人数の推移

(単位:人)口

	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
エンプロメント・パス(EP)	114,300	143,300	175,400	173,800	175,100
Sパス	82,800	98,700	113,900	142,400	160,900
ワーク・パミット(WP、建設労働者)	245,700	248,100	264,500	293,400	319,100
ワーク・パミット(WP、メイド[家庭内労働者])	196,000	201,400	206,300	209,600	214,500
ワーク・パミット(WP、建設・メイドを除く)	414,700	421,700	437,800	449,100	452,000
合計	1,053,500	1,113,200	1,197,900	1,268,300	1,321,600

[注]各年末時点での人数

[出所] 人材省

場合には雇用主の名前を公表している。虚偽申告で有罪が確定すると、最高 2 万 S ドルの罰金と 2 年間の禁錮刑が科せられる。

■ 外国人労働者数の凍結や削減は否定

一方、政府が期待するようには同国の労働生産性は改善していないため、当面は外国人労働者の雇用規制が緩められることはなさそうだ。2012 年の労働生産性は前年比 1.4% 減、2013 年は 0.2% 減と 2 年連続でマイナスだった。政府は外国人労働者数の抑制を通じて企業に労働生産性向上の取り組みを促すとともに、2010 年から「生産性・技術革新クレジット (PIC) スキーム⁴」を導入し、生産性向上に必要な支出をするなど、企業の労働生産性の取り組みを支援している。

ただ、政府は外国人労働者数の伸びを抑制しても、削減はしない方針だ。テオ・チーヒエン副首相は 6 月 20 日、シンガポール国際商工会議所 (SICC) での会合で、「外国人労働者数の削減や凍結はしない。しかし、企業は事業を見直し、経営効率を高めて生産性を向上させる必要がある」と強調した。同副首相は外国人労働者が今後も増加するものの、増加の勢いがより持続性のあるものになるとの見方を示した（「ストレーツ・タイムズ」紙 6 月 21 日）。

⁴ 「生産性・技術革新クレジット (PIC) スキーム」は、a. IT やオートメーション機器の購入・リース、b. 従業員の研修、c. 知的財産の登記、d. 知的財産の取得、e. 研究開発 (R&D)、f. デザイン活動の 6 項目について、適格支出の 400% を課税標準額から控除できるというもの（1 項目当たりの上限額：40 万 S ドル）。PIC スキームは 2018 賦課年度まで。

学歴や職歴要件を厳格化、自国民の就労を優先（インドネシア）

ジェトロ・ジャカルタ 藤江秀樹

インドネシアでは、堅調な経済発展により失業率の改善がみられるものの、高学歴層の失業率がまだまだ高い水準となっていることもあり、就労許可においては、自国民の就業機会を優先するため、学歴や職歴などの要件を厳格化する傾向にある。また、日系企業における事業展開上、短期間出張者による緊急時の技術支援ができない、前任・後任の引き継ぎ期間を確保しにくいといった制度上の課題が指摘されており、円滑な事業運営の障害となっている。

■ 駐在員は就労目的の一時居住ビザを取得

インドネシアで外国人が滞在し就労するためには、滞在許可と就労許可を取得する必要がある。主な滞在許可には、a. シングルエントリー訪問ビザ（インデックス番号 211）、b. マルチエントリー訪問ビザ（同 212）、c. 到着ビザ（同 213）、d. 就労目的の一時居住ビザ（同 312）があるが、このうち外国人駐在員が取得するのは d. の一時居住ビザだ。

滞在許可、就労許可を取得する手続きは以下のとおり。

(1) 外国人従業員雇用計画書（RPTKA）の労働移住省への提出

外国人従業員の雇用を予定する会社は、外国人の数、職務、任期、賃金、勤務地、組織図などに加え、インドネシア人従業員への権限委譲計画やそのための教育計画を労働移住省に提出・申請する。いわゆる「外国人雇用枠」に当たり、人数は資本金、事業規模などで決定される。50 人までは管轄局長承認、50 人を超える場合には管轄総局長承認となる。また役職については、労働移住省は RPTKA により外国人労働者が当該業務に必要なか、また技術移転が期待できるかどうかを判断する。

(2) 労働移住省による推薦状（TA-01）の申請

(1) の後、会社は労働移住省に対して外国人駐在員用ビザ発行のための推薦状（TA-01）発行を申請する。入国管理総局は、この推薦状を基に、下記 (3) の一時滞在ビザ（VTT）を事前に承認し、最寄りの赴任予定者の出身国の在外インドネシア大使館へ送付する。

(3) 在外インドネシア大使館による VTT 発給

一方、駐在予定者は最寄りの在外インドネシア大使館へ出向き、所定の手続きを行うことで VTT を取得する。ビザ取得後、90 日以内にインドネシアへ入国をする必要がある。以下の流れは (5) へ。

(4) 外国人就労許可（IMTA）発行

会社はビザ発給許可後、駐在員 1 人当たり月 100 ドル、1 年分計 1,200 ドルの「外国人労働者雇用補償金（DKPTKA）」を指定銀行へ納付し、外国人就労許可（IMTA）を申請する。IMTA は、申請後 10～15 労働日後に取得することができる。

(5) 一時滞在許可（KITAS）発行

インドネシアへ入国した外国人駐在員は7日以内に地域の入国管理局で、一時滞在許可 (KITAS)、マルチ出国再入国許可 (MERP) などの手続きを済ませる。長期滞在 (6ヵ月以上) の場合、KITAS の最大滞在日数は1年間まで延長が可能だ。

■ 特定役職への外国人就任を禁止

労働移住省によると、2013年の外国人就労許可の発行数は前年比34.8%増の9万7,645人だった (図表6参照)。2009年以降の推移をみると、好調な対内直接投資の伸びとともに発行数が増加していることが分かる。職業別 (2013年) では、プロフェッショナル (39.7%)、アドバイザー・コンサルタント (19.4%)、マネージャー (15.9%)、ダイレクター (9.5%) の順に多かった。国籍別にみると、中国、日本、韓国の順に多く、これら3カ国で全体の半数弱を占める (図表7参照)。業種別では、サービス業が全体の60.7%、製造業が36.9%だった。

労働移住省は、近年、外国人労働者の就労許可を制限する方向にあるようだ。2013年9月16日付「ジャカルタ・ポスト」紙で、労働移住省・雇用総局長のウスマン氏 (当時) は、2012年の許可発行数が前年より減少した点について、「インドネシア人への就業機会の確保を目的として外国人労働者の就労許可を制限した」と説明している。具体的には、労働移住大臣決定2012年第40号により、外国人に対して人事、雇用問題担当者などの特定役職への就任を禁止したことが功を奏したという。

■ 「学歴」の定義なく運用面で曖昧さも

特定役職への就任禁止以外にも、外国人への

図表6 インドネシアにおける就労許可発行数推移 (単位:人)

	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
プロフェッショナル	20,771	25,938	34,811	32,285	38,762
マネージャー	8,966	10,503	12,485	11,707	15,529
スーパーバイザー	3,555	6,393	4,753	4,311	5,590
コミサリス	393	497	733	795	1,033
アドバイザー・コンサルタント	3,499	7,234	12,746	13,131	18,925
ダイレクター	4,202	4,940	6,508	6,448	9,271
技術者	16,705	9,651	5,271	3,750	8,535
合計	58,091	65,156	77,307	72,427	97,645

[出所]労働移住省

図表7 インドネシアにおける就労許可発行数推移 (国別) (単位:人)

	2012年	2013年
中国	16,731	18,864
日本	12,803	17,444
韓国	8,190	10,195
インド	5,923	6,703
マレーシア	5,330	5,730
タイ	4,616	4,477
米国	4,644	4,458
オーストラリア	3,644	3,943
フィリピン	3,588	3,752
英国	3,292	3,501
その他	4,136	18,578
合計	72,427	97,645

[出所]図表6に同じ

就労許可に関して、学歴、職歴要件を厳格化する傾向がみられる。従来、製造業では最終学歴が高校、高専卒の外国人技術者にも就労許可を発行していたが、昨今は就労許可を認めない、もしくは滞在期間を半年に制限するなどの事例が多くみられる。2013年12月20日に公布された労働移住大臣規定2013年第12号では、就労許可の発行要件として、学歴、職歴の要件を「および/あるいは」から「および」へと変更した〔監査役 (コミサリス)、取締役、興行サービス分野、一時的業務では適用されない〕。

ただし、同規定では「学歴」の定義を明示しておらず、運用面では曖昧さが残る。労働移住省は、学歴制限について大学以上を考えているようだが、一方で、長年の経験や技能を労働移

住省側へ説明し、高校、高専卒の就労が認められる例もある。その他、60歳以上の就労について認めないケースがみられるが、この点については関連規定では明文化されていない（2014年3月18日記事参照）。

中央統計庁（BPS）によると、学歴別の完全失業率（2013年8月時点）は、小学校卒業以下（3.5%）、中学校卒業（7.6%）、高等学校卒業（9.7%）、専門学校卒業（11.2%）、短大卒業（6.0%）、大学卒業（5.5%）と、高等教育を受けた人材の失業率が比較的高い水準となっている。世界銀行によると、昨今は高等教育を受ける層の割合が増加し、教育水準は高くなっているものの、就労に必要な技術能力・従業員として望まれるスキル（規律、信頼、チームワーク、リーダーシップ）を習得する機会が少ないとされ、企業側からみて中間管理職以上の人材が不足しているという。また、規制厳格化の背景として、2015年のASEAN経済共同体（AEC）の発足により、周辺国からの外国人熟練労働者の流入が加速するリスクを回避しようという狙いもあるようだ。

■ 緊急性を伴う「就労」出張は実現が困難

その他にも、外国人労働者の滞在・就労許可取得に関して、日系企業が事業展開する上で、留意すべき点が幾つか挙げられる。

まず、「就労」を伴う短期間の滞在許可に関するものとして、インドネシアへの出張者は、「商用」目的の場合、前述の到着ビザ（インデックス213）で滞在可能だが、工場内への立ち入り、業務指示、技術指導、機械のメンテナンスなどの業務やオフィス内にデスクがある場合には「就労」と見なされる。「就労」の場合、たとえ短期間の滞在であっても、滞在許可、就労許可を取得する必要がある、その手続きには、入国前1ヵ月、入国後2週間前後の日数を要する。

これにより、実質的な必要滞在日数が3~4日であっても、最低でも約2週間滞在せざるを得ない。工場などでの緊急性を伴う技術支援などのケースでは物理的に手続きが間に合わないため、出張を断念するケースも多くみられる。こうした課題について、日系企業からは、KITASの取得を義務付けない、新しい就労許可の要望が上がっている。

次に、引き継ぎ時における前任と後任の重複滞在が制度上、認められていない点が挙げられる（取締役を除く）。前任のKITAS保持者は滞在を終了するに当たり抹消手続き（EPO）をする必要があり、その後、14日以内に出国しなければならない。一方、後任者は前任者の抹消手続き後、初めて滞在許可の取得手続きを開始できる。必要な手続きは前述の「労働移住省による推薦状（TA-01）の申請」「在外インドネシア大使館によるVTT発給」だが、手続きには一定期間を要するため、前任者との引き継ぎの重複期間を確保するのは困難だ。

入国管理局（イミグレーション）でのビザ申請はオンラインシステムとなっているが、2013年11月から、ビザ申請処理数について1日500件という制限を設けており、これにより発給のスピードが遅くなっているという。システムダウンが日常的に発生する、オンライン申請でありながら別途書類提出を求めるといった実務手続き上の理由により発給に遅れがみられる。

■ 金融業の場合は異なるルールも適用

また、金融業における就労許可については、他業種と異なり、インドネシア金融庁（OJK）によるフィット&プロパーテストと呼ばれる独自の試験を受ける必要がある。面接試験やインドネシア語のコミュニケーションを要件としている。従来、同テストは銀行の取締役を中心に実施されてきたが、昨今では保険やノンバンクな

ど適用範囲が徐々に拡大される傾向にある。

加えて、駐在員事務所には a. 外国駐在員事務所、b. 外国商社の駐在員事務所、c. 外国建設会社の駐在員事務所の 3 種類あるが、外国商社の駐在員事務所については、一部の商業活動が認められる一方、外国人 1 人の雇用に対して自国民 3 人を雇用することが求められている。他の駐在員事務所については、制度上、雇用枠は設定されていないが、運用上、同様のルールが求められる場合もあるとされる。

非熟練の外国人労働者の制限強化で人手不足に陥る企業も（マレーシア）

ジェトロ・クアラルンプール 新田浩之

マレーシアで働く外国人駐在員は、一般的に「雇用パス」を取得する。しかし最近では、入国管理局の事務処理能力の不足から、新規の就労許可・査証取得に遅延が生じている。製造業を中心に需要が根強い外国人労働者(Foreign Worker:FW)に関しては、政府が流入を厳しく制限していることから、人手不足に陥る問題が起きている。政府は 2020 年の先進国入りに向けて、経済・産業・人材の高度化を目指しており、今後は駐在員、FW ともに査証の取得が難しくなることが想定される。

■ 雇用パスは月給 5,000 リンギ以上が要件

外国人がマレーシアで就労を目的に滞在する場合、短期でも就労査証の取得が必要となる。マレーシアの就労査証は、大きく分けて 4 種類ある。(1) 雇用パス (Employment Pass)、(2) プロフェッショナル・パス (Professional Visit Pass)、(3) 就労許可 (Permission to Work)、(4) レジデント・パス (Resident Pass) だ。その概要は以下のとおり (図表 8 参照⁵⁶⁷)。

(1) 雇用パスは、一般に 2 年以上の長期滞在の駐在員が就労する際に必要となる査証で、マ

図表 8 就労査証の種類

種類	概要
雇用パス	一般に2年以上の長期滞在の駐在員が就労する場合に発給。月額給与は5,000リンギ以上。
プロフェッショナル・パス	外国の会社に籍を置き、給与も外国会社が負担する短期就労(数か月から1年)の外国人に発給。機械の据え付けを行う者、技術指導者や企業研修生が対象。
就労許可	雇用パス取得者の家族に発給される滞在パスや、長期滞在パスを保持したまま就労。
レジデント・パス	国家主要経済分野に優秀な外国人の人材を最長10年にわたり、マレーシアに誘致・確保するために、長期就労を可能にする制度。

[出所]「マレーシアビジネスガイド」(ジェトロ)、「就労ビザの基礎知識」(Quantum Consulting Services Sdn Bhd)から作成

⁵ 外国人駐在員の査証については入国管理局のウェブサイトおよびジェトロのウェブサイト参照。

⁶ 上記はマレーシアの一般的な査証制度だが、マレーシア・インド包括的経済協力協定 (MICECA) では、インドからのビジネス目的での一時入国を弾力化する措置が講じられている。

⁷ 日本国籍を持つ者が、就労以外の目的でマレーシアに入国する場合、3 ヶ月までは査証が免除される。

レーシア進出日系企業の駐在員の多くが保持する。駐在員は現地法人と雇用契約を締結していることが前提となり、給与は月 5,000 リンギ (約 16 万 5,000 円、1 リンギ=約 33 円) 以上が条件だ。査証の有効期間は、申請側の滞在期間見込みに応じて決定されるが、一般的に 2~5 年の範囲になる。

(2) プロフェッショナル・パスは、マレーシア国外の会社に籍を置いたまま、マレーシア国内で 3 ヶ月から 1 年間に上限に短期就労する外国人に発行される。プロジェクトの技術支援、機械の据え付けなどの業務のほか、企業研修生受け入れの場合も、当該査証を取得する。

(3) 就労許可は、配偶者が雇用パスを保持し、そのために家族滞在パス (Dependent Pass) を持っている者が就労する際に発行される。もしくは、マレーシア人の配偶者を持つ外国人で、長期滞在パス (Social Visit Pass) を持っている者が就労する場合に取得する査証だ。

(4) レジデント・パスは、マレーシア政府が 2011 年 4 月に発表した比較的新しい査証制度で、導入の目的は優秀な外国人人材の誘致・確保に

ある。本査証により、外国人は最長 10 年の就労・滞在が可能になり、査証を更新せずに就労先を変更できる。また、配偶者および 18 歳未満の同伴家族も当該査証の申請を行うことが可能で、配偶者も雇用パスの取得なしに就労できる特典を享受できる。

■ 非熟練の外国人労働者には一時就労パス

マレーシアは元来、労働力人口が少ないことに加え、マレーシア人は労働環境が厳しい職場を避ける傾向にある。そのため、製造現場を中心に人手不足が常態化しており、政府は企業が外国人労働者（FW）を雇用することを認めている。

政府は、一般的に FW を「汚い、危険、きつい」すなわち「3D (Dirty, Dangerous, Difficult)」が日常的な職場で働く者、建設、清掃業やレストランなどのサービス業、農業、プランテーション（大規模農園）、製造業、家事手伝いで労働に従事する者と定義している。加えて、月給 2,500 リンギ以下、非熟練労働者を定義要件としている。

雇用主は FW の候補者決定後、FW の一時就労パス（Temporary Employment Pass）とその際に必要な照会ビザ（Visa with Reference）について、事業所所在州のマレーシア入国管理局へ必要書類を提出する。申請中は、FW は国外に滞在する必要がある。また、雇用主はマレーシア入国管理局に保証金を納めなければならない。保証金の額は FW の国籍によって変わり、例えばインドネシア人の場合は 1 人 250 リンギだ。なお、保証金は FW の雇用が終了し、本国へ帰国する際に返金される。

マレーシアにいる FW の数は、政府が公式統計を出していないため、正確な把握は難しい。当地シンクタンクによると、その数は 400 万人以上とされ、そのうちの半数が不法就労者とされている。FW の公式統計は公表されていないも

の、政府が過去に会議で明らかにした 2010 年時点の FW の国籍別内訳は、インドネシアが 4 割強を占め、以下、バングラデシュ、ネパールと続く。インドネシア人はプランテーション、バングラデシュ人とネパール人は製造業に従事する割合が多い。

■ 駐在員の就労査証取得に遅延が生じる

駐在員に関する就労査証制度に関して、マレーシアでは大きな問題は生じていない。以下、駐在員に関する就労査証については、就労者の大半が雇用パスを所持しているため、特段の断りがない限り、雇用パスに限定して記載する。

査証取得には大きな問題はないが、新規に設立した会社に駐在員を派遣し、雇用パスを申請する場合、査証取得に数ヶ月を要する問題が生じている。これは、入国管理局が 2014 年 4 月 21 日からオンライン登録を導入したものの、この登録に所轄官庁からの認可書・ライセンスを添付資料としてアップロードする必要があり、登録前にこれらの認可取得に時間を要し、さらにオンライン登録自体が試行錯誤段階にあり、ワークフローが円滑に進んでいないためとみられる。

なお、プロフェッショナル・パスにおける企業研修生に関して、以前は一度の申請で最大 1 年間の就労が認められていたが、最近、当局は半年分しか認可せず、かつ延長申請も認められていない状況にある。会社側が 1 年の就労を希望する場合、当該研修生は半年で就労を打ち切り、いったん出国して、再入国後に再度申請する必要がある。

雇用パスの取得には、最低月額給与（5,000 リンギ）、雇用契約期間（最低 2 年）、パスポートの有効期間が 18 ヶ月以上、最低払込資本金などの要件がある。また審査では、企業の資本金と株主構成、事業内容、マレーシア人の採用

状況、事業内容に対するポストの重要性、申請者の給与、経験などが考慮される。最低払込資本金要件については、a. 100%地場資本：25万リンギ、b. 地場と外資の合弁：35万リンギ、c. 100%外資：50万リンギ、d. 流通・サービス取引を行う企業と外国人が所有するレストラン：100万リンギ、e. 外資が参入している企業（合弁会社を含む）でマネジング・ディレクターなどの重要ポストを占める外国人の雇用パスを申請する場合：外資保有分50万リンギが必要とされる。そのほか、当局は年齢制限はないとしているが、申請ポストにふさわしい資格・経験が必要になってくる。なお、学歴に関しては明確に条件化されていないが、通常、大卒以上が望ましいとされている。しかし高卒の場合でも、経歴や保有資格次第では雇用パスの取得が可能となる。

製造業の会社、国際調達センター（IPC）、地域流通センター（RDC）、経営統括本部（OHQ）は、マレーシア投資開発庁（MIDA）にライセンス申請、ステータス申請や外国人就労枠（キーポスト）などの申請を行う。その後、MIDAにある入国管理局で、上述の払込資本金などの認可ポストの条件に基づき、雇用パスの発給申請を行う。なお、卸・小売りは国内取引・協同組合・消費者省（MDTCC）、金融はマレーシア中央銀行、建設は建設業開発庁（CIDB）など所轄官庁で企業設立の認可、登録、あるいはキーポスト申請を行う。特定の所轄官庁がなければ、ほとんどの場合、MDTCCの管轄となる。その後、企業は所轄官庁から認可書を取得の上、入国管理局で雇用パス申請を個別に行う。

■ 外国人労働者の流入を警戒する政府

FWに関しては、企業が直面する課題として、政府の認可審査の厳格化が指摘できる。企業は、マレーシア人が3D関連の仕事を忌避するために、FWに当該業務を期待するが、政府はマレー

シア人の雇用確保や治安上の観点から、FWの流入に神経質になっており、結果としてFW向けの査証の発行は円滑には進んでいない。2013年に入国管理局は88万5,464件の照会ビザを発行しているが、最近は一時就労パスの取得に3～5ヵ月を要する企業の事例もあるなど、入国管理局の事務処理能力の低さも課題に挙げられている。また、外国人労働者の入国は、基本的に5年間認められている（延長が認められると最長10年間）が、最近是非熟練労働者の場合、3年間で本国に返される事例も目立ち、業務の円滑化に大きな支障を来す事例もみられる。

政府のFWへの規制は幾つかあり（図表9、10参照）、その根本は「マレーシア人の雇用優先（Malaysians First）」だ。雇用はマレーシア人優先なため、従業員を解雇する場合は、同じセクションのFWを優先的に解雇するように雇用主は要求される。また、政府は給与、雇用条件、雇用保護において、マレーシア人労働者とFWの間で基本的に差別は行わない方針だ。そのため、2013年1月に導入された最低賃金は、家事手伝いを除いてFWにも適用される。そのほか、FWが従事できる業種や送出国は限定される⁸。外国人1人の雇用につき、自国民の雇用も義務付けられるなどの数量枠規制も導入されている。しかし業種によっては、現実的にマレーシア人を雇用することが難しいことから、政府は柔軟に対応している面もある。なおFWを雇用する場合、年次雇用税（レビー）が課せられるが、負担主は労働者側だ（レビーの金額は内務省のウェブサイト参照⁹）。

■ 先進国入りに向けて自国人材の高度化を図る

⁸ 内務省のウェブサイト
(<http://www.moha.gov.my/index.php/en/bahagian-pa-maklumat-perkhidmatan>) 参照。

⁹ 内務省のウェブサイト
(<http://www.moha.gov.my/index.php/en/bahagian-pa-maklumat-perkhidmatan>) 参照。

政府は、国策である「2020年の先進国入り」を視野に、マレーシア人の人材の高度化を図るため、外国企業が所持するキーポストの増設は認めなければならない¹⁰。既存の就労枠に関しても、人員交代の際に、マレーシア人登用の可否を尋ねることも散見される。特にこうした傾向は、マレーシア政府が重視する経済・産業領域¹¹以外のセクターに属するキーポストにおいて顕著だ。つまり、重点産業は外資の力を借りるが、それ以外はマレーシアでやっていくという意思の表れだ。一方、政府が外資の力を必要とする産業、例えば、情報通信技術（ICT）企業が政府から MSC（マルチメディア・スーパー・コリドー）ステータスの認定を得た場合、必要に応じて外国人駐在員のポスト増加を認めている。

マレーシア政府の FW に対する姿勢はさらに厳しく、労働集約的な産業を低付加価値産業と見なしている向きがあり、FW の活用には否定的

だ。そのため、企業は FW の認可を得ることが年を追うごとに難しくなっており、労働力確保に課題を抱える企業が増えている。マレーシア政府は自動化設備の導入や人員を要しない工程管理の導入を推奨している。しかし、日系企業の視点からみたマレーシアの魅力は依然、労働集約的な生産拠点としてであり、ここに政府の目指す方向とのずれが生じている。なお、最低賃金導入にみられるコスト増の回避や労働力の容易な確保を目的に、インドネシアなどに移転を行う企業もある。労働人口が周辺アジア諸国と比較して少ないという弱点を抱え、マレーシア人と FW は雇用分野ですみ分けをしてきたが、FW の増加が治安の悪化につながるなどの社会問題の観点から、マレーシア人は FW には否定的になっている。こうした考えは、簡単に変わるものではなく、政府の FW への見方も厳しく締め付ける方向に向かうものとみられる。

図表9 外国人労働者への規制

種類	概要
マレーシア人の雇用優先	雇用主は一義的にはマレーシア人雇用を優先し、次の選択として、FWを雇用検討が可能になる
マレーシア人労働者との無差別化	給与、雇用条件、雇用保護において、マレーシア人とFWを差別してはいけない。
対象業種／送出国	製造業、農業、プランテーション、建設業、特定のサービス業（清掃業、レストラン、リゾート島でのハウスキーピングなど）に限定され、各業種によって、送出国も制限される。
マレーシア人労働者に対するFW人数認可基準	図表10参照。
その他	雇用期間の制限、雇用主の宿泊施設提供義務、年齢制限（18～45歳）

〔出所〕「マレーシアビジネスガイド」（ジェトロ）を基に作成

図表10 マレーシア人労働者に対するFW人数認可基準（製造業）

業態	払い込み資本金	年間売上高	比率	年次雇用税
輸外型（年間の輸出売上高5,000万リンギ以上あるいは年間売上の50%以上が輸出）	10万リンギ以上	200万リンギ以上	1:3	1,250リンギ （マレー半島） 1,010リンギ （サバ・サラワ ク・ラブアン）
非輸外型			1:1	
電気・電子産業（E&E）			2:1	

〔出所〕国際貿易産業省（MITI）資料を基に作成

¹⁰ 製造業のキーポストに関して、過去には資本金の額で自動的に枠が認可されたこともあったが、現在は、資本金の外資保有分は考慮の1要素にすぎず、事業内容やポストの重要性を勘案して、キーポストが付与される。

¹¹ マレーシアは2011～2015年の中期経済開発計画となる第10次計画である「国家主要経済分野（通称 NKEAs）」において、経済成長を牽引する重点産業11分野と重点1地域を選定した。

就労目的のビザ申請時には現地からの招聘状が必要（タイ）

ジェトロ・バンコク 若松 寛
伊藤博敏

外国人がタイで就労する場合、90 日間有効のノンイミгранトビザ(非移民ビザ)を取得して入国し、現地で滞在延長手続きを行うのが一般的だ。また入国後、直ちに査証とは別に国内で働くためのワーク・パミット(就労許可証)を取得する。また、査証の有効期間中に出入国を繰り返す場合、リエントリー・パミット(再入国許可)を別途取得する必要があるため注意が必要だ。タイ編の前編。

■ 就労はノンイミгранトビザ・タイプ B を取得

外国人がタイに入国・滞在する査証（ビザ）には、(1) トランジットビザ、(2) 観光ビザ、(3) ノンイミгранトビザ（非移民ビザ）、(4) 公用ビザ、(5) 外交ビザ、(6) 移民ビザ、(7) 移民枠外の特例移民ビザ、(8) 非公式外交・公用ビザの 8 種類が存在する。

種類別のうち、就労目的でタイに入国・滞在する外国人は、(3) ノンイミгранトビザの中の、通称「B ビザ」と呼ばれるノンイミгранトビザ・タイプ B（ビジネスの略。以下、B ビザ）の取得が必要となる。また、企業の駐在員が家族を帯同する場合などは、帯同家族を対象にノンイミгранトビザ・タイプ 0（Others の 0）を取得する必要がある。

タイ外務省は、ノンイミгранトビザの目的別の発行状況を公表していないため、ビジネス目的の就労者に対する査証の発行件数は明らかではないが、2013 年にタイ国外で発行されたノ

ンイミгранトビザは合計 24 万 6,788 件と報告されている（図表 1 1 参照）。

■ 通常は 90 日間有効のシングルビザ

日本のタイ大使館で B ビザを申請した場合、通常 90 日間有効のシングルビザが発行される。1 年間有効のマルチタイプの査証もあるが、就労や長期出張を目的とした B ビザでは、マルチタイプが発行されるケースは極めてまれだ。

申請書類としては、所定の申請フォームや英文経歴書に加え、タイ側（就労先、提携先など）からの英文招聘（しょうへい）状（原本）、タイ側会社の登記簿コピー、日本の会社からの英文推薦状（原本）などの書類が求められる。管轄する大使館・領事館によっては、上記への追加書類を要求されることがあるほか、要求書式が異なるケースもあるため注意が必要だ。また、書類ごとに最低限必要となる記載事項を順守する必要があるため、詳細については申請する在日タイ大使館・領事館のウェブサイトなどで確

図表 11 在外タイ大使館・領事館における種類別査証(ビザ)の発給状況

	ノンイミгранトビザ	観光ビザ	トランジットビザ	外交ビザ	公用ビザ	ロングステイビザ
2011年	188,918	2,485,896	78,564	3,646	7,253	162,402
2012年	209,538	2,479,786	48,854	4,175	7,415	195,598
2013年	246,788	3,320,642	49,517	5,125	9,486	184,449

〔注〕タイ国外にて正規の査証を取得した件数
〔出所〕タイ外務省

認することが求められる。

なお、査証取得に際しての前提として、タイでは外国人職業規制法（1978年7月制定）により、そもそも外国人が就業できない職種（39業種）が規定されていることから、当該業種に該当しないことを事前に確認することが求められる。当該業種については、ジェトロの海外経済情報ファイル「[外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用](#)」で確認できる。

■ 現地からの招聘状入手が困難な事例も

日本におけるBビザの申請において、申請企業がたびたび問題視するのが、申請書類の1つとして求められるタイ側（就労先、提携先など）からの英文招聘状（原本）の存在だ。特に、新たにタイに法人を設立し駐在員を派遣するケースなどの場合、招聘状を発出するタイ側法人（受け入れ企業）を確保することが難しく、同プロセスに必要以上の労力と時間を強いられるケースが多い。本件については、商工会やジェトロの現地事務所などを通じて、外務省や労働省雇用局に対して、柔軟な対応を繰り返し要請しているものの、書類手続きの改善は進んでいないのが実態だ。

その他、Bビザの申請書類の1つとして、タイでのワーク・パミットの事前申請の証明書が求められる事例が報告されている。これは、査証の発行申請者の受け入れを保証する企業（代理人）が、あらかじめタイ労働省・雇用局に対し、ワーク・パミットの事前申請（フォームWP3）を行い、これに従って雇用局が発行した申請受領確認（The letter of consideration of Form WP3）を日本での査証申請書類として添付するというもの。しかし、新規設立企業などの場合、ワーク・パミットを事前申請できる代理人（受け入れ企業など）がタイに存在せず、申請書類が準備できない事態が生じている。また在京大使館

と総領事館（大阪）においては要求書類が異なるとの報告もある。

本件に関しては、2007年11月に締結された日タイ経済連携協定（JTEPA）第9章「自然人の移動」の第118条「自然人の移動に関する要件および手続き」のタイ側の約束として、「日本国の自然人が日本国において就労に関する非移民査証Bを申請する場合には、同節の規定に基づく就労許可の申請に係る証明は、通常必要とされない」との文言が明記されている。すなわち、日本でのBビザ取得の必要書類として、WP3の申請受領確認を求めないことが協定によって定められている。在京大使館における申請手続きにおいて当該書類を求められた際には、同協定を根拠に提出不要である旨を主張することが当面の対応策となる。

■ 査証、ワーク・パミットの取得ならびに延長の流れ

図表12は、日本での査証取得から、タイ側法律に基づくワーク・パミットの取得およびそれぞれの延長手続きの流れを示したものだ。

- (1) 在外タイ大使館・領事館にてノンイミグラントBビザを取得。
- (2) 入国審査で90日間の滞在許可を取得。
- (3) 滞在許可期限内にワーク・パミット申請を行う。
- (4) 通常、90日間の滞在許可期間内にワーク・パミットが下りる。このワーク・パミットの期限は滞在許可の期限と同日。
- (5) 査証とワーク・パミットの期限内に、まず査証の延長を申請し、入国日から1年間の滞在許可を取得。
- (6) 査証の延長許可後に、ワーク・パミットも延長申請をし、査証の期限と連動して延長される。

(7) さらに滞在をする場合は、滞在許可期間内に同手続きを行い、更新を繰り返していく。

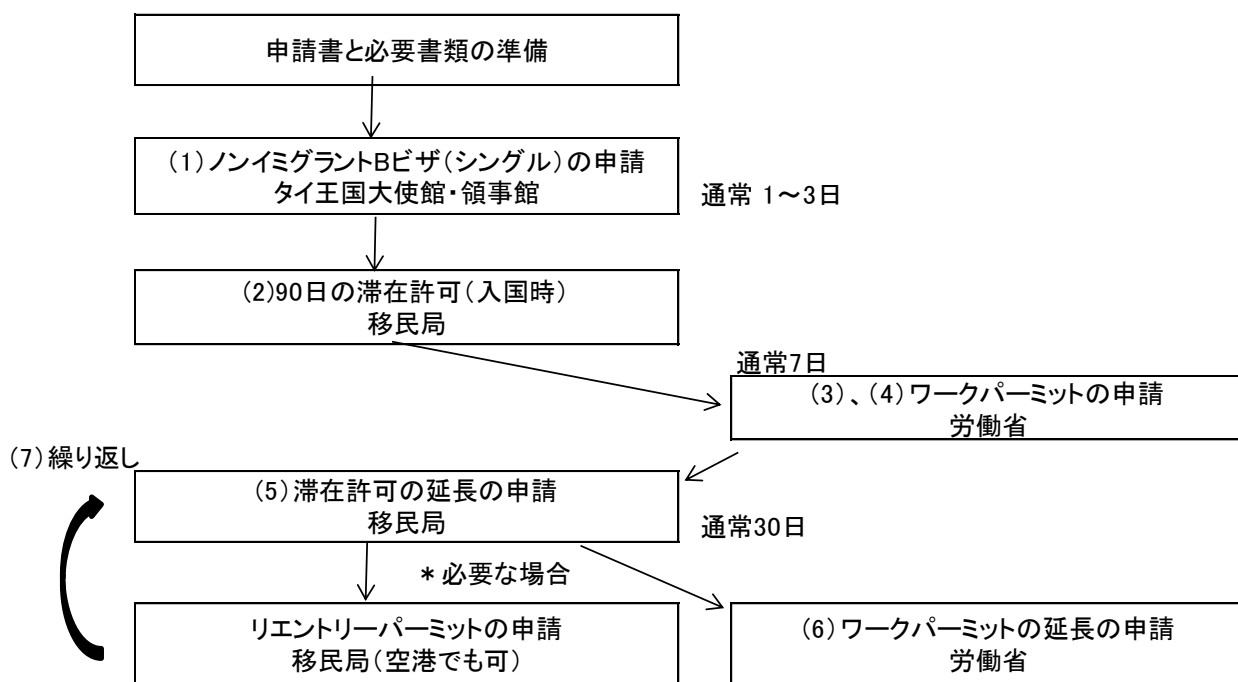
タイ国外で取得した査証は、通常 90 日間までの滞在しか認められないため、それ以上滞在する場合は、期限までに査証の有効期限を延長する手続きが必要になる。最初の有効期限である 90 日間のうちに外国人労働法に基づくワーク・パミットを申請・受領し、同ワーク・パミットに基づき、査証の延長を受けるという手順だ。

査証延長の申請先は、タイ投資委員会 (BOI) 投資奨励企業、タイ工業団地公社 (IEAT) 認定工業団地入居企業、ならびに 300 万バーツ (約 990 万円、1 バーツ=約 3.3 円) 以上の投資 (外貨持ち込み) を伴う現地法人・支店などは、ワンストップサービスセンター (OSOS) と呼ばれる合同庁舎となり、そこで後述のワーク・パミット取得と同時手続きが可能となっている。それ以外の企業は、移民局で延長の申請が必要となる。通常、移民局での審査には 1 ヶ月以上の時間がかかることから、審査期間中に当初の査証の期限が切れてしまうという事態が生じる。

そのため、審査名目として当初は 1 ヶ月間ずつの期限延長が許可されることが多い。最終的な審査が終了すると、当初の B ビザの期限から 1 年後を期限とする査証が発行される。

加えて、シングルビザは 1 回の入国しか認められないため、タイ入国後も業務上の都合などでタイを出国する必要がある場合は、タイの移民局でリエントリー・パミット (シングルとマルチがある) を別途取得する必要がある点にも留意しておく必要がある。

図表 12 タイでの労働を希望する外国人に対する標準的な手順



[出所]図表11に同じ

非 BOI 企業などには外国人雇用枠規制が存在（タイ）

ジェトロ・バンコク 若松 寛
伊藤博敏

就労を目的にノンイミгранトビザ(非移民ビザ)を取得して入国した、原則全ての外国人は現地でワーク・パミット(就労許可証)を取得する必要がある。ただし 15 日以内の緊急的業務での滞在の場合、簡易届け出によりワーク・パミットの取得は免除される。ワーク・パミットの発行条件として、投資委員会(BOI)による認可企業などを除き、原則として外国人労働者 1 人に対して 4 人以上のタイ人従業員の雇用、同じく外国人労働者 1 人に対し 200 万バーツ(約 660 万円、1 バーツ=約 3.3 円)の払い込み済み資本金の登録などが求められる。タイの後編。

■ ビザに加えて必要となるワーク・パミット

外国人がタイ国内で労働に従事する際、ノンイミгранトビジネスビザ(Bビザ)に加えて、外国人労働法に基づくワーク・パミットが必要となる。ワーク・パミットは個人に対して国内での自由な労働を許可するものではなく、定められた期間中、特定の事業体(企業など)の特定の職務についての労働を許可するものである点について留意が必要だ。つまり転職や社内での配置・役職転換の際には、その都度、返却・再交付の手続きが必要となる。

なお、ワーク・パミットの取得が必要となる労働の内容は、タイでの雇用関係の有無や報酬の受け取りの有無に限定されず、在タイ企業との商談を行う場合や、契約に応じたエンジニアリングサービスの提供、技術指導や監査など業務を行う場合でも、原則として取得が求められる。ただし、短期出張などを通じた 15 日以内の緊急的業務については「緊急的業務届出書

(Urgent Duty Form)」を労働省・雇用局もしくは県労働事務所、ワンストップサービスセンターのいずれかに提出(ファクス可)することによりワーク・パミットの取得が不要となっている。同届け出は、ワーク・パミットとは異なり、Bビザの取得を前提とはしてしない。

同届け出の基本的な届け出方法や必要書類に

については、[在タイ日本国大使館のウェブサイト](#)

より確認できる。

近年、タイに自社の現地法人や取引先企業を有する日本企業の出張者が、商談や契約、機械設備の点検・管理などを目的に、短期出張ベースでタイを訪問する際、ワーク・パミットの取得、緊急的業務届出書の提出のいずれも行わずに滞在・帰国するケースが散見されている。この場合、雇用局やイミグレーションによる査察において、当該出張者の訪問目的が「労働(仕事)」でないことを説明することは難しく、罰則の対象となるリスクがある。そのため、たとえ数日間の出張であっても受け入れ側企業を通じ、緊急的業務届出書を提出しておくことが推奨される。

■ 当局が案件ごとに発行の可否を判断

タイにおけるワーク・パミットは、職種や能力、賃金水準などによる分類がなく、明確な発行基準なども示されていない。一方、発行審査の原則を定めた「外国人の就労許可審査の原則についての雇用局規則」¹²では、特に以下(1)

¹² 以下の同規則仮訳参照。

○外国人の就労許可審査の原則についての雇用局規則

○外国人就労許可審査における原則と条件についての雇用局規則(第二号)

～ (4) のような判断基準に従い、会社と個人の両方の側面から発行の可否を総合的に判断する方針が示されている。

- (1) 政治・宗教・経済・社会の安定・秩序維持
- (2) 外貨の獲得、雇用の創出、経済発展などの国益への貢献
- (3) タイ人への技術・技能・ノウハウの移転
- (4) 人道上の事柄

このような観点から、外資企業（日系企業の過半出資の現地法人など）のケースにおいては、BOI の投資奨励を受けている企業、または工業団地公社（IEAT）管轄の工業団地に事業所を所有している企業は比較的容易にワーク・パミットを取得できる一方、それ以外の企業については、外国人労働者 1 人に対し 200 万バーツの払込資本金を有すること、10 人を超える外国人のワーク・パミットを申請するには、税収（前年度納税額が最低 300 万バーツあること）、輸出額（前年度に最低 3,000 万バーツ相当）などの条件を満たすことなどが求められている。さらに外国人労働者 1 人に対して 4 人以上のタイ人従業員の雇用が義務付けられる（[ジェットロ海外経済情報ファイル](#)参照）。なお、在外公館での B ビザの取得の際には求められないが、タイ国内（移民局）での査証の延長の際にも、月給 5 万バーツ以上（日本人の場合）であること、事業の継続可能性を示すための決算書類を提出することなどが求められる。

■ 周辺国からの非熟練労働者に対しても同じ規則を適用

前述のとおり、外国人労働者へのワーク・パミットには、職種や賃金水準による分類がなく、その発行はタイ経済への貢献やタイ人に対する技術、ノウハウの移転などの基準を基に総合的

に判断されている。これらの基準は原則として、日本人などの駐在員のみならず、工場での単純作業を担う周辺国からの外国人労働者（非熟練工）にも同様に適用される¹³。

BOI 認可を受けた投資奨励企業、または IEAT 管轄の工業団地に事業所を所有している企業は、外国人 1 人に対する 4 人以上のタイ人雇用義務や登録資本金の規制は適用されない。しかし、法人税減免などの特典が手厚い BOI 認可企業に対しては、2012 年以降、非熟練の外国人労働者の雇用削減義務を課し、毎年一定比率で減少させることを義務付けている。タイの失業率は、近年 1%前後で推移しており、慢性的な労働者不足が大きな問題となっているが、このような外国人労働者規制強化が労働力不足に拍車を掛けている。2012 年から 2013 年にかけての最低賃金の大幅な引き上げなどの事情もあり、労務コストの上昇と労働者不足が相乗的に企業への負担を強いる中、規制強化の弊害としての違法外国人労働者の急増が社会問題化する事態が生じている。

■ 運用面の問題に対し、ジェットロから改善要望

ジェットロ・バンコク事務所では 7 月 9 日、査証およびワーク・パミットの取得に際して、日本企業が直面する制度・手続き面での運用上の課題を提示し、それに対するタイ政府当局の見解を聴取するため、外務省北東アジア局および領事局、労働省雇用局、ならびに BOI 担当者などの関係者を一堂に集めるかたちで非公式協議を行った。

¹³ 労働省雇用局によると、2014 年 6 月時点の外国人労働者数は 154 万人と報告されている。近隣の 3 カ国（ミャンマー、カンボジア、ラオス）からの外国人労働者に対しては、国家間の覚書、外国人就労法の改正（2008 年）などにより、特定の業務または一時的な業務に対し、特別にワーク・パミットが与えられるためだ（期限は 2 年間で延長が 1 回可能なため最長で 4 年）。これらのほとんどが非熟練労働者とみられる。

近年、日本国内でのBビザの取得に当たり、以前は求められなかったワーク・パミットの事前申請証明（WP3 フォームの受領確認）が要求される事態などについては、同会合の中で、外務省領事部から「日タイ経済連携協定（JTEPA）に基づき、WP3 関連書類の提出は不要」とのコメントを得た。また、ワーク・パミット取得や緊急業務届出書が必要となる「仕事」の範囲についても定義の明確化を要請した。当局との主なやりとりは以下のとおり。

○投資の事前可能性調査、市場調査の扱い

【確認要望事項】

現状において、タイに拠点を有さない企業がタイへの現地法人、駐在員事務所の設立を前提とした事前可能性調査を出張ベースで行う場合、もしくは自社製品の市場性を調査するために現地を訪れる際、Bビザの取得および現地でのワーク・パミットの取得要否が不明。必要な場合、受け入れ先となる在タイ企業がなく、査証取得に必要な現地からの招聘（しょうへい）状が取得できない事態が生じる。また、法人設立前のため、雇用契約書や商務省の登記関連書類、営業許可証、前期の確定申告、財務諸表、付加価値税（VAT）などの税務関連登録書類なども存在しない。現地でのワーク・パミットの取得も同様で、必要な書類などがそろわない事態が生じる。

【当局の見解】

投資する前の段階の企業が、30日以内の滞在中で、タイで事前調査や市場調査を行うことに対しては、それに付随する業務もあり、明確に「査証やワーク・パミットは不要」とは定義できないが、内容によって、取得が不要となるケースがあるため、事前に照会してほしい。可能な限り明確なガイドラインが出せるよう対応を検討

する。

○日本でのBビザ申請に係る事前ワーク・パミット申請（WP3）について

【確認要望事項】

在京タイ大使館におけるBビザの取得手続きにおいて、JTEPAでは不要となっている、（現地代理人を通じた）ワーク・パミットの事前申請受領確認（The letter of consideration of Form WP3）が求められるケースが報告され、ウェブサイト上にも必要書類として明記されている。しかし、新規設立企業などの場合、ワーク・パミットを事前申請できる代理人（受け入れ企業など）がタイに存在せず、申請書類が準備できない事態が生じている。また在京大使館と総領事館（大阪）においては要求書類が異なるとの報告もあり、当局に対してしかるべき対応を。

【当局の見解】

申請受領確認に関しては、JTEPAの定めるところにより、日本からの就労者に対しては提出不要¹⁴となっている。在京大使館や領事館において運用手続きが伴っていない事態に対しては早急に通知し、手続きの不要化および周知徹底を図る。

¹⁴ 前編に詳細記載のとおり。JTEPAではその他、Bビザ取得者に対する90日までの滞在許可とワーク・パミットの付与保障（1年延長可）、300万バツ以上の投資企業の企業内転勤者を対象にワンストップセンターを利用した申請手続きの許可、在留日本人に対する最低月収要件の緩和（6万バツから5万バツへ）などが盛り込まれ、協定発効に伴い即時実施されている。

雇用ビザの取得と更新の所要期間は通常で2～3 ヶ月（フィリピン）

ジェトロ・マニラ 石川雅啓

フィリピンにおける査証には、一時入国ビザ、通商航海条約などに基づく貿易取引業者・投資家ビザ、外交官・政府機関職員ビザ、雇用ビザ、経済区庁(PEZA)ビザなどがある。日系企業の就労者は、これらのうち、雇用ビザやPEZAビザを取得することが多い。この場合、まず30日間の滞在が可能な無査証で入国するか、59日間滞在が可能な一時入国ビザで入国する。そして、それらの滞在期間の延長申請を繰り返しながら、フィリピン国内で査証を申請、取得するというのが一般的だ。雇用ビザの場合、取得までに要する期間と、毎年の更新に要する期間がそれぞれ約2～3 ヶ月となっており、企業の中には不満の声も出ている。

- **日系企業の多くは雇用ビザやPEZAビザ** 貿易取引業者・投資家ビザ(9d)、外交官・政府機関職員ビザ(9e)、雇用ビザ(9g)、PEZAビザ
- フィリピンでの就労に関わるビザには、一時入国ビザ(9a)、通商航海条約などに基づく貿易取引業者・投資家ビザ(9d)、外交官・政府機関職員ビザ(9e)、雇用ビザ(9g)、PEZAビザ[47(A)2]、などがある(図表13参照)。こ

図表13 フィリピンの就労に関する査証の種類

査証種類	名称	概要
9a	一時入国ビザ	ビジネス、観光、医療などの理由で発給される査証。59日間の滞在が許可され、原則1年までの延長が可能。
9d	通商航海条約等に基づく貿易取引業者・投資家ビザ	通商航海条約に則った外国とフィリピンとの間で行われる取引の遂行、または投資した企業をフィリピン国内の規定に従って開発または運営するため、フィリピンに入国する外国人、配偶者および21歳未満の未婚の子供に対し、発給される。現在この査証を取得することのできるのは、日本、ドイツ、米国の3カ国に限られる。
9e	外交官・政府機関職員ビザ	フィリピン政府に認められた外国政府の正規公務員、その家族、随行者、使用人、従業員に発行される。
9g	雇用ビザ	あらかじめ雇用契約のある外国人、同伴または本人の査証認可の日から6カ月以内に入国する配偶者および21歳未満の未婚の子供に対し、発給される。このビザが受けられる者は、フィリピン人では代替することができない業務を遂行する外国人に限られる。
47(A)2	経済区庁ビザ	売り上げの7割を輸出とすることを条件に、法人所得税の4～8年間の免税、関税、付加価値税の免税などの恩典を受けることのできる、フィリピン経済区庁(PEZA)の認定を受けて進出する場合の査証。
SIRV	特別投資家用居住ビザ	フィリピンに投資をする外国人に与えられる査証で、最低7万5,000ドルを本人名義で投資することによりこの査証の発給を受けることができる。投資の範囲は、国内法人の株式、コンドミニアム購入など。
SRRV	特別居住退職者ビザ	年齢に応じた一定額(35歳～49歳5万ドル、50歳以上2万ドルなど)の定期預金を条件にフィリピン退職者庁(Philippine Retirement Authority:PRA)が認可する査証で、就学、コンドミニアム購入等の投資、また、外国人雇用許可証(AEP)を取得することで就労することが可能。
SVEG	雇用創出目的特別ビザ	持続可能な企業において、10人以上のフィリピン人を雇用する者を対象に発給される。

[出所] 入国管理局(BI)・経済区庁(PEZA)・退職者庁(PRA)を基に作成

れら、9、47などの数字は、1940年フィリピン出入国管理法(The Philippine Immigration Act of 1940, Commonwealth Act No. 613)の第9条、第47条などの条文番号を示している。これらのうち、日系企業では9gビザや47(A)2ビザを取得するケースが多い。

日本からフィリピンに入国する際には、30日間滞在が可能な無査証で入国する場合(これを通称「観光ビザ」と呼ぶことがある)と、あらかじめ一時入国ビザである9aビザを取得してから入国する場合の2種類がある。

30日間の無査証短期滞在は、フィリピン国内において延長申請が可能で、初回は29日間、その後は59日間ごとの延長が可能。最大2年までの延長が可能なのもある。一方、9aビザについては、最初から59日間の滞在が可能で、その後原則1年までの延長が可能だ。フィリピンで就労に関する査証を取得する場合、取得までにこれら30日間または59日間を超える場合は、滞在期間の延長を繰り返しながら、査証手続きを進めることになる。

■ 就労には外国人雇用許可証の取得が必要

フィリピンにおける就労までの手続きの流れとしては、(1)外国人雇用許可証(AEP: Alien Employment Permit)、(2)就労に関する査証[9g、47(A)2など]、(3)外国人登録証(ACR I-card: Alien Certificate of Registration Identity Card)の順で取得する。AEPの手続き中にフィリピン国外に出国することは可能だ。査証の手続き中に、フィリピン外に出国する場合には、帰国後に再査定の手続きが必要となる。ACR I-Cardは、59日間を超えて滞在する登録外国人に発行されるIDカードで、情報が入ったマイクロチップが埋め込まれる。このACR I-Card取得手続き中にはフィリピン国外に出ることができないため、注意が必要だ。

AEPは、労働雇用省(DOLE)が、外国人がフ

ィリピンで就労することを認めたことを証明するもので、6ヵ月以上就労する場合には、取得が義務付けられている。ただし、フィリピン政府が認める外交官、外交政府職員、国際機関職員などは取得が免除されている。

AEPを取得するためには、以下の書類を労働雇用省の窓口提出する。

- 必要事項を記載した申請書
- パスポートの写し
- 雇用契約書
- 地方政府の営業許可書(経済特区入居企業の場合は当該経済特区への入居を証明する書類)
- AEPを更新する場合には現行のAEPの写し

有効期限は発行から1年間、発行手数料は8,000ペソ(約1万9,200円、1ペソ=約2.4円)で毎年更新ごとに3,000ペソかかる。

勤務開始から15日以内にAEPの申請手続きをしない場合、会社および個人にそれぞれ1万ペソの罰金が科される。

■ 雇用ビザはフィリピン人では代替できない業務が対象

雇用ビザである9gビザは、あらかじめ雇用契約のある外国人、同伴または本人の査証認可の日から6ヵ月以内に入国する配偶者および21歳未満の未婚の子供に対し発行する査証だ。出入国管理法第20条の規定により、この査証が受けられるのは、フィリピン人では代替することができない業務を遂行する外国人で、当該外国人が求められる業務やサービスに対し適格であり、かつそれが公共の利益に資するということが条件となっている。手続きは以下のとおり。

- (1) 入国管理局本庁ビル1階の広報支援室(PIAU)またはウェブサイトから、統合一般申

請フォーム（CGAF）を入手する。

(2) 事前処理のため、申請書類を受け取りセンター（CRU）その他、申請手続きの可能な入国管理局の受付窓口へ提出する。

(3) 申請手数料を支払う。

(4) オフィシャルレシートを提出する。

(5) 面接

(6) 外国人登録課（ARD）において写真撮影および指紋の採取、また ACR I-Card 申請のための書類を提出する。

(7) ビザの認可がなされたかどうかをウェブサイト上で確認する。

(8) 認可がなされた場合、ビザスタンプの押印のため、パスポートのオリジナルを提出する。

(9) ACR I-Card が発行されたら、受け取り請求を行う。

■ PEZA 認定の日系企業は約 870 社

フィリピンに進出する日系企業の多くが、PEZA の認定を受けて進出する（2014 年 3 月 31 日時点で約 870 社）。PEZA 認定は、売り上げの 7 割が輸出でなければならないなどの条件があるが、法人所得税の 4～8 年間の免税、関税、付加価値税の免税などの恩典を与えるもので、日系企業がフィリピンに進出する大きなメリットとなっている。

就労が PEZA 認定企業である場合には、いわゆる PEZA ビザといわれる 47 (A) 2 ビザを取得する。この査証を取得するためには、以下の申請書類（それぞれの書類の原本 1 部および写し 3 部が必要）を PEZA の企業役務担当官に提出する。

○47 (A) 2 ビザの延長または査証の種類の変更のためのフィリピン法務省（DOJ）のチェックリスト

○PEZA 申請の会社レター

○法務省フォーマットの申請用紙

○PEZA 登録証明書の写し

○申請者のパスポートの写し（氏名の記載のあるページ、最後に入国した日付が記載されたページおよび査証のページ）

○法務省の初回の承認書（査証延長の場合に限る）

○秘書官証明書、雇用証明書または役務契約書

○申請者の履歴書

このほか、扶養同伴家族がある場合には、扶養同伴家族のパスポートの写し（氏名の記載のあるページ、最後に入国した日付が記載されたページおよび査証のページ）、扶養宣誓供述書および結婚証明書（英文または大使館もしくは総領事館が認証する翻訳証明付きの英語翻訳を付したもの）が必要となる。

なお、1995 年経済特区法第 40 条の規定により、労働雇用相の明示的な認可がない限り、PEZA 区域における外国人の雇用は全体の 5%を超えてはならないとしている。これは、日本人従業員 1 人に対し 20 人のフィリピン人を雇用しなければならないことを示す。ただし、この規定は役員については除外される。

■ 雇用ビザの取得・更新手続きの長さに企業から不満

ウェブサイトの情報などでは、9g ビザの申請から発行までに要する期間は 1～2 ヶ月と記載のある場合が多い。しかし、実際にジェトロが複数社にヒアリングしたところでは、通常 2～3 ヶ月かかり、中には取得までに 1 年要したというケースもあった。以前に比べて取得までの期間が長くなっているという声もあり、企業の不満の声が徐々に高まってきている。

就労許可証の有効期間が短縮、必要書面も追加に（ベトナム）

ジェトロ・ハノイ 金子信太郎

ベトナムでは、2013年5月に改正労働法が施行された。ベトナム人の雇用を優先して、ベトナム人ができない専門的な業務を行える外国人のみを受け入れる、という政府の方針が背景にある。この法改正により、就労許可証の有効期間が短縮されるなど、外国人の就労における規制が強化されている。

■ 就労許可証の有効期間は3年から2年に短縮

新旧労働法において、外国人労働者に関する主要な制度変更点は図表14のとおりだ¹⁵。就労許可証（労働許可書）の有効期間が3年から2年に短縮された（延長は可能）。また、それまで必要のなかった「外国人雇用の必要性を説明する書面」を、赴任する30日前までに省、中央直轄市の労働傷病兵社会局に提出し、事前承認を受ける手続きが義務付けられた。この書面で、外国人労働者の雇用を必要とするポジション、人数、専門資格、経験、給与、雇用期間などを報告することになる。

労働法改正後の、就労許可証を取得するまでの流れは図表15のとおりだ。

就労許可証の申請時に提出する書類は以下のとおり。

○市・省レベルの人民委員会の委員長が承認した外国人の雇用に関する文書

- 申請書
- 健康診断証明書
- カラー証明写真
- パスポートの公証写し
- 雇用契約書・任命状

○無犯罪証明書（ベトナムでは司法履歴書という）

○経歴や学歴を証明する書類

煩雑な制度のため、就労許可証の取得に苦労する企業が多い。ジェトロ・ハノイ事務所とベトナム日本商工会（JBAV）は、2014年5月に労働法のセミナーを開催した（[2014年6月18日記事](#)、[6月19日記事](#)参照）。過去最大規模の約250人が参加し、本テーマにおける企業の関心度の高さをうかがわせた。

■ 無犯罪証明書と経歴・学歴を証明する書類

上記の就労許可証の申請時に提出する書類の中では、(1)無犯罪証明書（司法履歴書）、(2)経歴や学歴を証明する書類、の取得に関する問い合わせが多い。

(1) 司法履歴書の取得について

就労許可証の申請時に提出する無犯罪証明書（司法履歴書）は、外国人労働者のベトナムでの居住履歴に応じ、以下のものを用意する必要がある。

a. 過去にベトナムに居住していた者

○国際司法履歴センターの発行する司法履歴書

○直近の居住地（ベトナム国外）の管轄機関が発行する無犯罪証明書

¹⁵ 関連法令は以下を参照（いずれもジェトロ仮訳）。

○改正労働法（2013年5月1日施行）

○改正労働法施行細則政令102号（外国人労働者）（2013年11月1日施行）

○政令102号（外国人労働者）のガイドライン通達（2014年3月10日施行）

図表14 新旧労働法の外国人労働者に関する主要な制度変更点

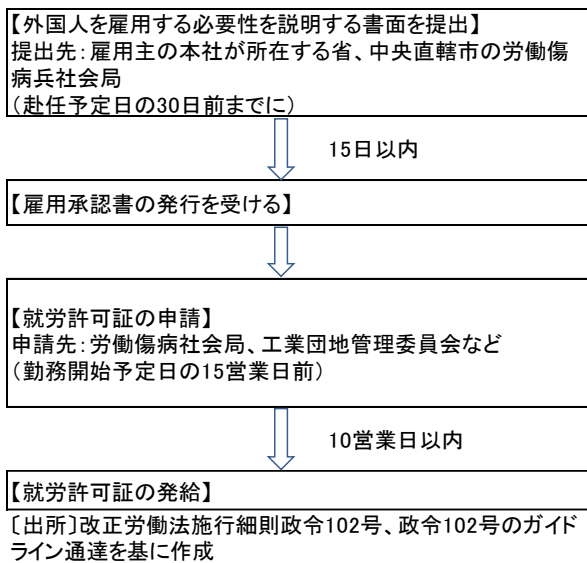
	旧労働法	改正労働法
就労許可証の有効期間	3年	2年(注)
外国人労働者の雇用承認書	なし	外国人雇用の必要性を説明する書面を雇用主の本社が所在する省・中央直轄市の労働傷病兵社会局に提出して、承認を得なければならない。
新規・追加・代替採用予定日の申請	外国人労働者の新規・追加・代替採用予定日の20日営業日前まで	外国人労働者の新規・追加・代替採用予定日の15日前まで

[注]就労許可証の有効期限は最大2年で、以下に定めた期限と同様になる。

- 今後契約する労働契約書の期限
- 外国人労働者をベトナムへ派遣する期限
- 省・市人民委員会の委員長の承認書、本人のパスポートの期限

[出所]新旧労働法

図表15 就労許可証取得までの流れ



パスポートにベトナムへの入国履歴がある者が対象になる。法改正の直後は、司法履歴書を取得する際に、過去ベトナムに居住していた際の居住証明書を提出する必要があった。しかし、知人宅に宿泊した際など、居住証明書を取得できない場合には司法履歴書の取得は実質的に不可能だった。こうした現状を受け、現在は司法履歴書を取得する際に運用上、過去の居住証明書の提出が不要になっていることが多い。

b. 現在ベトナムに居住する者

- 居住している市・省の司法局が発行する司法履歴書
- 直近の居住地（ベトナム国外）の管轄機関が発行する無犯罪証明書

現在ほとんどの地域では、新しく赴任した者に対して上記の b. が適用される。ベトナムに入学する直前まで居住していた地域の管轄機関が発行する無犯罪証明書と、ベトナムに入国後の司法履歴書の提出が求められている。

c. ベトナムに居住したことがない者

- 直近の居住地の管轄機関が発行する無犯罪証明書

(2) 経歴や学歴を証明する書類について

就労許可証は、社長、管理者、専門家、技術者に発行されると規定され、それぞれ必要書類が規定されている。新法では、対象者が一部追加された。

a. 管理者・最高経営責任者（CEO）（以下のいずれかの書類が必要）

- 職位を証明する文書（雇用契約書、任命書、以前取得した就労許可証）
- 就労していた機関・組織・企業による職位を証明する文書

b. 専門家（以下のいずれかの書類が必要）

- 当該分野で大学以上の学歴証明書および当該分野での5年以上の勤務経歴の証明書
- 国外の企業などによる専門家であることを証明する文書

7月8日付政府決議 47/ND-CP により、上記大学卒業要件は撤廃されることが決定した。今

後、通達の発行をもって改定内容が施行されることになる。

c. 技術者（以下の書類が必要）

- 管轄機関あるいは国外の企業が、当該分野で1年以上のトレーニングを行ったことを証明する文書
- 当該分野で3年以上の勤務経歴の証明書

なお、専門家もしくは技術者についての提出資料の具体的な内容が当局から提示されていない段階であり、個別に確認をする必要がある。

■ 条件満たせば就労許可証の取得を免除

以下の条件を満たす者は、就労許可証の取得が免除される。改正労働法および改正労働法施行細則政令102号で規定されている。法改正後は、一部要件が追加・変更となった。

- 有限責任会社の出資者または所有者
- 株式会社の取締役会の構成員
- 国際機関、非政府組織の在ベトナム駐在員事務所、プロジェクトの代表者（一般企業の駐在員事務所は対象にならない）
- 販売活動のために、ベトナムに3ヵ月未満滞在する者（あくまで販売活動のためなので、例えば駐在員事務所の設立目的では対象にならない）
- 生産・経営に影響を与える、または与える恐れのある事故や複雑な技術上の不測の事態が生じ、ベトナム人専門家とベトナム滞在中の外国人専門家では処理できない場合、これらを処理するためにベトナムに3ヵ月未満滞在する者（具体的な条件の規定はないため、各企業の判断による）
- 弁護士法の規定に基づいて、ベトナムで弁護

士業の許可書の発行を受けた外国人弁護士

- WTO加盟の際、ベトナムが開放に同意した11のサービス分野における企業で、社内異動する外国人労働者（対象業種に合致していても、政府に手続きを取ってもらえず、結果的に就労許可証を取得しているケースが多いとのこと）
- 法律の規定に基づく、外務省が発行したベトナムにおける報道の許可書を取得している外国人労働者
- 外国の管轄機関の承認に基づき、外国の外交代表機関またはベトナムにおける国際機関が管理するインターナショナルスクールへ派遣される外国機関・組織の教師

なお、就労許可証の免除対象者は、勤務開始日の7日前までに労働傷病兵社会局に以下の書類を提出して、承認を受けなければならない。

- 就労許可証発行不要の外国人労働者の承認申請書
- 履歴書
- 就労許可証発行不要の外国人労働者であることを証明した書類

外国人労働者は原則カンボジア人の 10%まで（カンボジア）

ジェトロ・ブノンペン 道法清隆

カンボジアは外国人の就労許可・査証の発行に当たっては数量規制などの厳しい条件を課していない。しかし、就労許可証は毎年更新する必要があるほか、外国人雇用が 10%以上となる企業は特例許可が必要となるなど労働法などの条件もあることから、事前に法的な解釈をよく理解した上で進出を検討することが必要だ。

■ 外国人労働者への就労制度は比較的緩やか

カンボジアは外国人の就労許可・査証の発行に当たっては数量規制などの厳しい条件を課していないが、外国人労働者を雇用する場合には制限がある。雇用者は、カンボジア人に資格および専門知識を有する者がいない場合において、これらの経験を有する外国人労働者を雇用することができる」と規定しており（改正投資法第 18 条）、外国人労働者が就業するには次の要件を満たす必要がある（労働法第 261 条）としている。

○外国人労働者の就業条件

- a. 労働・職業訓練省発行の雇用カード（Employment Card）と就労許可（Work Permit）の保有。
- b. 合法的にカンボジアに入国していること。
- c. 有効な居住許可を有していること。
- d. 有効なパスポートを保持していること。
- e. 適切な評価と規律を有する者。
- f. 自らの職業をなし得るだけ健康で、伝染病を有していないこと。

外国人労働者に対する「就労許可証」（以下、雇用ブックと雇用カードを併せて、就労許可証という）の発行は、労働・職業訓練省の管轄となり、本就労許可を所持していなければ、外国人は就業することができないと規定されてい

る（労働法第 261 条）。また、就労許可証は毎年更新する必要がある。

また、外国人労働者の「居住許可（1 年間のマルチプルビザ）」の発行は、内務省の管轄となる。実務上、申請料と証明写真を内務省の担当部署に提出すれば、2014 年 8 月現在では、1 週間以内に取得可能で、就労許可と同様に毎年更新する必要がある。

2001 年 7 月 16 日に公布された外国人労働者の就業に関する政令によると、雇用者はカンボジア人労働者の 10%以下の数で外国人を雇用することを許可しており、10%の内訳は以下のとおりとなっている。

- a. 外国人オフィススタッフ 3%
- b. 専門知識を有する外国人従業員 6%
- c. 通常の外国人従業員 1%

一方で、外国人労働者の比率が 10%以上となる場合、労働・職業訓練省において従業員割り当て申請の際に、特例許可に関する手続きを経る必要がある。本政令によると、特例措置に関しては、外国人従業員の役割、専門知識、会社にとっての重要性を明確に証明することができれば、特別申請用紙の提出と追加費用の支払いが必要となるものの、労働・職業訓練省で比較的容易に取得することが可能とされている。

■ 就労許可の取得には3~6ヵ月必要

外国人労働者が、労働法上の制限および条件を満たす場合、就労許可証を取得することができる。

会社が雇用する外国人労働者について就労許可の発行を受けるためには、まず労働・職業訓練省に対して、会社設立宣言(Declaration of Company Opening)を行っていることが前提となる。会社設立に関する宣言証明書が受領された後、従業員割当表、就労許可発行申請フォーム、健康診断書や登録料支払いなどを済ませる

必要があり、全ての手続きが完了した後、就労許可が発行される。

通常、就労許可の取得には、約3ヵ月から半年程度の時間がかかるため注意が必要だ。また就労許可は毎年更新しなければならず、毎年外国人登録料(100ドル)を支払う必要がある。

なお、ジェトロでは外国人の就労許可・査証なども含めた「[カンボジア労務マニュアル](#)」を作成している。進出を検討される際には参考にしてほしい。

外国人労働者の雇用枠・期間の規制緩和へ（ラオス）

ジェトロ・ビエンチャン 山田健一郎

ラオスでは企業における外国人労働者の雇用枠は頭脳労働者が全従業員の 20%、肉体労働者は同 10%までとされ、一般的に有効期間内なら何度でも入国可能な 1 年のマルチプルエントリービザの発行で対応している。近年周辺国からの外国人労働者の流入が増大しており、政府はその抑制と管理の厳格化を進める一方で、進出外国企業側の要望にも配慮、労働法の改正により外国人雇用比率の拡大など合法的労働者への規制緩和を模索している。

■ 外国人労働者のビザは事実上、最長 1 年

ラオスの就労許可制度では、2006 年労働法第 25 条で、現地法人や駐在員事務所ともに、投資家もしくは代表取締役を除く外国人労働者は、頭脳労働者では全従業員数の 20%、肉体労働者は同 10%まで認めると規定されている。それ以上の外国人雇用が必要な場合には政府から特別に許可を得なければならないとされる。

また査証の有効期間については、2009 年投資奨励法第 67 条で外国人投資家、技術者、その家族は 5 年以下の長期マルチプルエントリービザ (B2 査証) の発行を受けると規定されているものの、査証の期間上限は事前に公安省から別途取得する必要がある「長期滞在許可証」の期限に縛られている。この長期滞在許可証は「2009 年 5 月 25 日付外国人の出入国管理と外国人管理に関する首相令 (No. 136/PM)」で、外国人投資家でコンセッション契約¹⁶を有する場合には 5 年、一般事業への投資家の場合には 2 年、外国人労働者については 1 年を最長とする、と規定されている。このため、大部分の外国人労働者は 1 年間のマルチプルエントリービザを取得しているのが実態だ。日系企業においても、1 年以上の長期査証の要望はあるものの、大きく問題視はされていない。

¹⁶ コンセッション契約とは政府との間の契約で、資源、農林業開発、不動産開発などの長期開発権を取得することをいう。

■ 20 万人以上の労働者が流入

ラオスではタイなど周辺国への 15 万～20 万人に上る違法出稼ぎ労働者が問題視されている一方で、近年、建設現場やプランテーションを中心にベトナムや中国から違法・合法を含め 20 万人以上の労働者が流入しているといわれる。これはラオス人労働者の質や量が十分でないことや、外国企業による大規模投資では言語の問題や効率性などから、自国から多数の労働者を伴う開発を好むことが原因とされる。

また、近年は経済拡大に伴い購買力が高まっていることから小規模な流通業の流入も増加しており、現地店舗との競合を引き起こしている。このことから、政府にとり外国人労働者の管理と抑制が課題となっており、「2011 年 3 月 16 日付政府合意 (No. 03/GV) 第 2 条 5 項」では、同一の外国人労働者の雇用は 4 年まで、その後は出国しなければならないと規定し、また査証のない違法労働者に対する厳格な措置を実施するとした。

■ 雇用枠を拡大し、期限を最大 5 年に緩和

しかし天然ゴムの大規模プランテーションを実施しているベトナム系企業を中心に外国企業からの外国人労働者の雇用拡大の要望も強く、これを受け、2013 年 12 月に開催された

第7期第6回国民議会では、労働法の改正案が提出され、外国人労働者比率を現状の頭脳労働者は事業体全体の20%から25%へ、肉体労働者は10%から15%まで枠を拡大すること、また同一外国人労働者の雇用期限も最大5年までに緩和することが承認された¹⁷（図表16参照）。このように現在ラオスでは合法的外国人労働者への規制緩和を進めつつ、違法労働者への対策強化に力を入れている段階にあるといえよう。

図表16 現行法と改正労働法による外国人雇用者に関する規定

項目	現行法	改正労働法
頭脳労働者雇用枠	20%以下	25%以下
肉体労働者雇用枠	10%以下	15%以下
雇用期間制限	最大4年	最大5年

〔出所〕労働法から作成

¹⁷ 改正労働法は近く公布される見込み。

査証発行手続きは煩雑だが一部改善も（ミャンマー）

ジェトロ・ヤンゴン 浜口聡

外国投資法には、自国民の就労機会を優先するため、専門的な業務に就く外国人に限定して受け入れる政府の姿勢が見受けられる。また、ミャンマー投資委員会(MIC)から同法に基づく投資承認を受けた上で、投資企業管理局(DICA)から営業許可を取得して企業を設立する場合は、一定のミャンマー人の雇用義務が課される点に留意が必要だ。

■ 査証取得までにかかなりの時間

合併企業を含めた外国資本の企業設立に当たっては、a. MIC から外国投資法に基づく投資承認を受けた上で、DICA から営業許可を取得する方法(MIC 認可企業)と、b. 同法に基づく MIC からの承認は得ずに、DICA のみから営業許可を得る方法がある。b の場合、ミャンマーでは外国人の就労許可について数量規制などの条件はないが、a の場合は同法第 24 条により、ミャンマー人を優先雇用する義務が生じる。具体的には、熟練技術者を必要とする場合、事業開始から 2 年間は全体の 25%以上、次の 2 年間は 50%以上、その次の 2 年間は 75%以上の割合でミャンマー人を雇用しなければならない。また、同法第 25 条で就労許可証の申請が必要とされているが、実務上は不要だ。

外国人への査証発行については、70 日間有効のビジネスビザを取得の上、入国後 1 年間有効の在留許可を取得する。加えて、3 ヶ月以上滞在する外国人は外国人登録が必要だ。しかし、入国管理局への提出書類が多く、手続き自体が煩雑でシステム化されていないことから相応の時間を要するため、事前に査証取得にかかるおおよその日数を確認した上で進出を検討することが重要だ。

推薦書を提出する所管当局と入管局との連携が非効率的、大使館の推薦書や各省大臣のサポートレターなどの提出書類が多過ぎるとの

声は日系企業から聞かれるほか、他の ASEAN 諸国と比較しても、他国で求められない書類(例えば国籍証明、住居所有者からの居住証明など)を求められるなど、ミャンマーの査証発行には手間がかかると感じている企業は多い。日系企業は、就労査証発行にかかる時間の短縮や手続きの統一化、就労査証と連携する在留許可の取得更新手続きの改善を求めている。

■ 入国後に在留許可と数次ビザを取得

査証取得までの流れは以下のとおり。

ミャンマー大使館が発行するビジネスビザを取得し、入国後に手続きを行う。その後、在留許可(Stay Permit)と数次ビザ(Multiple Journey Special Re-entry Visa)を取得する必要がある。本申請には、まず関係省庁宛に「在留許可および数次ビザを申請するための推薦書(Recommendation letter)」発行の依頼書を提出する必要がある。申請には通常、以下の書類を準備する(必要に応じて他の書類も用意)。業種、事業によって、推薦書を依頼する省庁が異なるため留意が必要だ。

- 日本大使館の推薦書(必要な場合のみ)
- 申請者の履歴書
- パスポート
- Form26(事業体の役員の一覧を記載したもの)
- Form1(国家計画・経済開発省によるミャン

マー国内での商業活動を認める旨の書類)

○所属が外国企業の支店の場合は商業省による支店の登記を証する書類 (Certificate of Registration of Branch Office in Myanmar)

推薦書取得後、入国管理・人口省の入国管理・人口局へ在留許可申請と数次ビザの発行を申請する。

また、3 ヶ月以上滞在する外国人は、査証にて入国後、外国人登録を入国管理局で行い、入国時に許可されている 70 日間の在留許可を最長 1 年間の在留許可へ切り替える必要がある。初回の延長申請により在留許可が 90 日間に延長され、「外国人登録証 (FRC : Foreigner Registration Certificate)」が発行される (11 月を基準に 1 年間有効、原則的に 1 年ごとの更新)。現状、出国の際に FRC は係官によって回収され、再入国の際にヤンゴン市内の入国管理局で手数料を払い FRC を受け取る必要がある。

外国人の在留許可期間は、初回は 3 ヶ月、次に 6 ヶ月、次いで 1 年と順に延長される。計 1 年 9 ヶ月後に延長を求める場合、関係省庁の推薦書があれば、さらに 1 年間の滞在が可能。現行法上、1 年間の在留許可が上限となっている。

関係省庁への推薦書依頼のほか、DICA では登録をしている MIC 認可企業の労働者の推薦書を申請企業に対し発行している。これまでは推薦書を発行する省庁が明確でなく、各省庁の対応も異なることから負担が大きかったが、外国投資法に基づく MIC 認可企業にとっては手続き面での改善がみられる。

発行要件は厳しく手続きも煩雑（中国）

ジェトロ・北京 島田英樹

外国人の就労に対して、中国政府は自国民の就業機会確保の観点から、知識、経験、技術、ノウハウなどを有する者には就労許可を与えるという考え方がある。中国で就労する外国人は、一般的には Z ビザで入国後、居留許可を取得する手続きを踏むが、発行要件は厳しく手続きも煩雑だ。事前に制度と事務手続きをよく理解しておく必要がある。

■ 就業証保有の外国人が微減

中国公安部出入国管理局の統計によると、2013年の中国への外国人の入国者数（通関での延べ人数）は2,629万人、うち就労目的の入国者数（同）は108万7,000人となっている（図表17参照）。また人力資源社会保障部の事業発展統計公報によると、2013年末時点で外国人就業証の保有者数は24万4,000人となっている。2011年まで毎年1万人前後の伸び率を示していた就業証保有者数が2012年微増、2013年微減となっているのは、2011年下半年から北京市など一部都市において外国人に対し社会保険が強制加入になったことによるコストアップ、大気汚染問題、2013年7月の改正出入国管理法施行による就労管理の強化などが要因と推測される。

■ 就労許可までには6段階の手続き

中国では外国人就労者について、勤務先の登

記形態（現地法人、駐在員事務所など）と職位（一般社員、管理職、法定代表者）などによって手続きが若干異なる（図表18）。

最も多くの日本人が該当する現地法人の一般社員を例に挙げると、(1) 就労先企業による「外国人就業許可証書」の取得（労働局）、(2) 就労先企業による「被授權単位招聘（しょうへい）状」の取得（商務局）、(3) 赴任者による「Zビザ」の取得（在日本中国大使館または領事館）、(4) 赴任者による「臨時宿泊登記」の実施（宿泊地公安派出所）、(5) 赴任者による「外国人就業証」の取得（労働局）、(6) 赴任者による「居留許可」の取得（赴任地公安局）という6つの手続きを順次履行し中国での就労が可能となる〔(1)～(3)は入国前手続き、(4)～(6)は入国後手続き〕。

(3)のZビザは有効期間3ヵ月、中国滞在可能期間は30日のため、入国日から30日以内に(6)の居留許可取得の手続きを完了させる

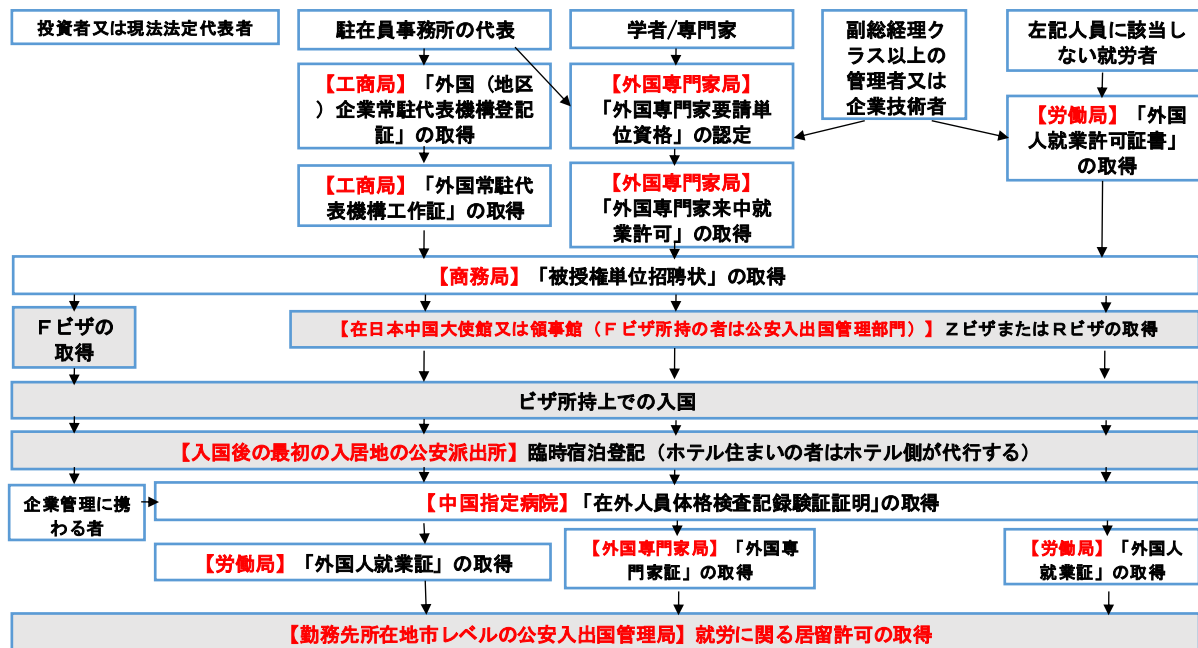
図表17 中国への外国人の入国者数

(単位:万人)

	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
外国人の入国延べ人数	2,094.7	2,612.7	2,711.1	2,719.2	2,629.0
観光目的の外国人の入国延べ人数と割合	1,013.3 (48.4%)	1,238.2 (47.4%)	1,221.8 (45.1%)	1,162.9 (42.8%)	1,012.3 (38.5%)
就労目的の外国人の入国延べ人数と割合	n.a.	80.7 (3.1%)	93.1 (3.4%)	100.6 (3.7%)	108.7 (4.1%)
就業証を保有する外国人数	22.3	23.2	24.2	24.6	24.4

〔出所〕公安部出入国管理局、人力資源社会保障部発表資料から作成

図表18 外国人の就労に関する事務手続の基本プロセスロ



〔出所〕工商局、外国専門家局、労働局、商務局、在日本中国大使館、領事館、公安入出国管理局

必要がある。

法定代表者、駐在員事務所、学者・専門家の手続きの場合は、一般社員と比べ(1)～(3)で若干必要書類が異なるが、(4)以降の入国後の手続きはほとんど同じだ。なお、就業証の取得には、学歴(大卒以上)、年齢(60歳以下)、就業経験(2年以上)という原則的な3つの条件がある。企業の管理職(法定代表者は含まず)や技術職を中国に派遣する際にネックになるケースとして時々みられるのが年齢条件と学歴条件だ。この条件は都市によって異なることもある。さらには例えば北京市では年齢条件については内規で65歳としている一方、実務上は60歳(中国男性の法定定年退職年齢)でも就業証の取得が拒否されるケースがあるなど運用にばらつきがみられる。

■ ビザの種類を8から12に増やし厳格管理

図表17のとおり、外国人の就労者数は増加している。全国人民代表大会のウェブサイトに掲載されている新華網の記事によると、2000年

の外国人の就労者は7万4,000人であり、2013年の就業証保有者数(24万4,000人)と比べると13年間で3倍強に急増、それに伴い不法滞在や就労をめぐる違法行為が頻発しているといわれている。

2011年に全国の公安機関が取り締まった不法入国、不法滞在および不法就労の外国人は延べ2万人とされ、その多くは近隣諸国から留学、商務などの目的で入国し、外国語教育、芸能活動、家政婦などの職に不法に就労していると報道されている。これらは「三非」ともいわれる。

「三非」とは「非法入境(不法入国)」「非法居留(不法滞在)」「非法就業(不法就労)」の「3つの非」を指す。以前から「三非」外国人の存在が問題視されており公安当局も取り締まりを強化しているが、これらの問題に抜本的に対処するために中国は2013年7月の新「出入国管理法」を受けて9月に「外国人出入国管理条例」を施行し、中国への入国および就労などに関する法規定を大幅に見直した。大きな変更点は外国人の入国、とりわけ中国における就労行

為を厳格に管理する内容となったことで、ビザの種類が 8 種類から 12 種類に増加したことだ（図表 19 参照）。

具体的には以前の F、L、Z ビザについて変更が生じた。F ビザは 2 つ（F ビザ、M ビザ）、L ビザは 3 つ（L ビザ、Q ビザ、S ビザ）、Z ビザは 3 つ（R ビザ、S ビザ、Z ビザ）に分かれ、ビザが 4 種類増えた。

従来、日本から短期の商業目的で中国に入国する場合は F ビザを取得していたが、現在は M ビザを取得することになる。従来は F ビザは商業目的か否かの線引きが曖昧だった面があったが、M ビザの新設でその線引きがはっきりすることになった。

L ビザは従来、居留許可が必要とされなかったこともあり、居留許可なしで実質的に長期滞

在する人が多かったことが問題視されており、単なる観光客と区別するとともに、実質的な長期滞在者に対する管理を強化する目的があるといえる。

長期就労者は Z ビザを取得するという点は従来と変わらないが、就労者家族は Z ビザから S ビザへ変更となった。また Z ビザの分割では R ビザも新設された。

■ **審査期間が 5 営業日から 15 営業日以内**
さらに、居留許可の新規取得および更新の手続き期限と審査期間が図表 20 のように変更された。この手続きにおける最大のネックは審査期間が 5 営業日から 15 営業日以内になったことにある。審査期間中はパスポートを公安当局に預けることになるが、中国では飛行機や鉄

図表 19 ビザ種類の増加と発給対象の変更

新法前（8種類）		新法後（12種類）	
C	陸上、航空、水上輸送業務を行う国際列車乗務員、国際航空機の乗組員および国際航路の船員及びその帯同家族。	C	従来範囲に国際道路運送の自動車運転手を加える。
D	中国に定住する者。	D	中国に定住する者。
F	中国における訪問、視察、講義、ビジネスおよび短期研修、実習等の活動が6ヶ月を超えない者。	F	交流・訪問・視察する目的での来中者。
G	中国の国境を通過する者。	G	中国の国境を通過する者。
J	J1: 常駐記者、J2: 短期来中取材記者。	J	J1: 常駐記者、J2: 短期来中取材記者。
L	旅行、親族訪問等個人的な理由で入国する者。	L	旅行者。
X	中国で6ヶ月以上留学、研修、実習を行う者。	M	商業・貿易活動のための来中者。
Z	中国にて任職又は就業する者及びその帯同家族。	Q	Q1: 中国人（又は永住権を有する外国人）を親族訪問する外国人など。 Q2: 同目的での短期来中者。
		R	外国のハイレベル人材および欠乏している必要専門人材。
		S	S1: 中国に居留する外国人を親族訪問する配偶者、父母、18歳未満の子女など。 S2: 同目的での短期来中者。
		X	X1: 中国での学習者。 X2: 同目的での短期来中者。
		Z	中国での就労者。

〔出所〕中華人民共和国出入国管理法、外国人入国出国管理条例

道に乗る際、ホテル宿泊の際は必ず身分証明書原本の携帯・提示が必要で、外国人はパスポートを携行することになる。しかし審査期間中はパスポートを所持できないことから、飛行機や鉄道を利用した移動やホテル宿泊ができない。つまり、出張、旅行、出国ができないため移動や交通に大変な不便が生じる。以前からこの問題は認識されていたが、審査期間が5営業日だったため影響は軽微だった。現在は15営業日以内となり、実質最大3週間もの間、移動が制限されることになる。特に出張や会議で中国内を移動する駐在員にとっては業務上大きな影響が生じる懸念があるほか、遠隔地での事故、安全や生産などに関わる重大かつ緊急の事態が発生した場合、適切な人員が現場に急行できない問題を抱えることになる。

これに対して、現在では合理的な理由と証拠を提示すれば審査期間を短縮化する、求めがあればいったん手続きをキャンセルしパスポートを返却するなどの対応が取られるようになったが、不便を抱える状態が継続していることには変わりがない。

中国内における飛行機での移動や宿泊について、基本的には公安部門が発行するパスポート預かり証（中国語：「受理回執」）で代替可能となっている。しかし写真付き預かり証でないと搭乗を認めない例や、ホテルによっては預かり証による宿泊は認めないなど、実務の現場においては対応が異なることが報告されている。前者については、通常は写真なしの預かり証が発行されるため、写真付きを求める。後者につ

図表20 居留許可の発給・延期に関する審査期間の変更

手続き		従来	新法施行後
新規取得	提出期限	入国後30日以内	
	審査期間	受付後5日以内	受付後15日以内
更新・再発行	提出期限	期間満了前	期間満了の30日前
	審査期間	受付後5日以内	受付後15日以内

(注)上記日数はみな「業務日」を指す。

【出所】図表18に同じ

いては、事前に預かり証での宿泊可否をホテルに確認するといった細かな対応が必須だ。そのため、航空会社、空港、ホテルなどにはできる限り事前に預かり証での代替可否を確認し、何かトラブルがあった際には中国語で現場の係員に説明できる体制で出張や旅行に臨む事が望ましい。なお、そこまでしても現場の周知・認知が徹底されておらず思った以上の時間を要したり、現場では対応不可と判断されるケースもあり得るため、この方法を取る場合は一定のリスクを覚悟しておく必要がある。

なお、法律上では、手続き所要日数は「15日」以内となっており、「15営業日」とは記されていないが、現状ほとんどの当局窓口は15営業日以内で運用しているようだ。また15営業日以内という審査期間については、都市によって5営業日だったり15営業日だったり所要日数が異なる点にも注意が必要だ。

■ 60歳を就労年齢の上限とする都市が多い

中国で就労許可やビザを取得する際には、以下の点にも留意することが肝要だ。

a. 就労者の年齢、学歴要件の存在

外国人就労者の年齢について対外的に明文化された法規定は設けられていない。しかし実務においては、中国人の法定定年退職年齢（男性60歳、女性55歳）に合わせて、外国人についても就労を認める年齢の上限を60歳までとする都市が多い。また、大学卒業以上の学歴を有していることや2年以上の職歴を有することを就労許可の条件として併せて規定しているケースもある。ただし、各都市によって条件は異なるため赴任地の運用を確認する必要がある。

一部の都市ではこれらの条件を満たしていても当該就労者の経歴や経験などを当局

に対し説明することで当局が個別に判断し、就労許可を取得できるケースがある。しかし申請してみないと分からないという点に注意が必要だ。なお、企業の法定代表者や出資者および駐在員事務所の首席代表は年齢制限の対象外だ。

これらの条件に抵触する場合の解決策として、就業証ではなく外国専門家証（豊富な知識・経験・ノウハウなどを有する専門人材に対して発行）を取得することで対応できるケースもある。しかし最近、北京市では企業関係者に対する外国専門家証の発行が厳しくなっているとされる（学者や教員に対しては問題ないようだ）。外国専門家証の申請査証は新設された R ビザになる。

b. 無犯罪記録の取得

新法施行後、新規に就労許可を取得する際、「無犯罪証明書」（犯罪経歴証明書）の提出が求められるようになった都市がある。日本人の場合、当該証明書は警視庁や警察署で取得する（通常 2 週間程度要する）。各都市により無犯罪証明書の要否の運用は異なっており赴任地での事前確認が必要だ。なお、事前確認時は不要と言われても窓口申請時に必要と言われる事態も起こり得るため、要否にかかわらずあらかじめ準備しておくというのも一法だ。

■ 不法就労者には 2 万円の罰金や身柄拘束

c. F ビザ、M ビザでの長期就労

新法施行後、不法就労に関する定義が明確化され、罰則規定（強制出国、再入国一定期間禁止、罰金、拘留）も強化されている。企業の中には Z ビザに比べ比較的取得が容易な F ビザや M ビザで出張や営業活動を行い、実質的には長期就労を行っているケースもあるとされるが、今後は就労実態に応じたビザの取得がなされ

ているかどうか、抜き打ち検査や集中的に取り締まり強化活動が行われる可能性が考えられる。当該就労者との間に労働契約がなくとも事実上の就労行為として認定されるケースもあるため注意が必要だ。

なお、以下のような事例は多くの外国企業で見られるが、一定のリスクが存在していることに留意が必要だ。

(1) 北京（総公司）で就業証を取得した人が長期にわたり上海（分公司）で長期滞在の上、就労するような場合、就労許可の範囲を超えているとして当局から指摘される可能性がある。滞在日数や業務内容、契約書などの文書など当局に対し合理的な説明ができるようにしておくことが望ましい。

(2) 本社から語学研修生や研修生名目の立場で派遣し（Z ビザではない）、週に何日か出勤させる、あるいは現地法人などの業務の手伝いをさせるような場合、F ビザまたは M ビザで入国し現地法人の名刺を持ち歩いて商業行為を行っている場合（いずれも賃金支払いの有無は関係しない）、現地で外国人留学生をアルバイトで使用するような場合、不法就労として当局から指摘される恐れがある。不法就労認定の依拠は、新出入国管理法の第 43 条に記載されているものの具体的な定義は曖昧であり、当局による裁量に左右される点に注意が必要だ。

現時点で考えられる事例として、例えば社名や役職が入った名刺、名札、業務証など社員としての身分を証明することができるものの支給や、ほかの従業員や労働者からの証言などでも労働関係の存在を認定できるとされていることに（「労働関係の確立に関する事項に関する通知（2005 年 5 月 25 日公布）」）注意が必要だ。これについては、外国人管理条例第 22

条で、「学習類在留証書を所持する外国人が、校外で勤労学習助成または実習をする必要がある場合には、所属する学校の同意を得た上で、公安機関出入国管理機構に対し勤労学習助成または実習の場所および期限などの情報の在留証書への追加・注記を申請しなければならない」と規定されているため、これに則した手続きを履行すれば不法就労とは見なされなくなるはずだ。

不法就労者に対しては2万元（約3万6,000円、1元＝約18円）までの罰金や5～15日の身柄拘束、あるいは期間限定の出国命令などという重い罰則が設けられている。Zビザ以外のビザで中国を短期訪問する際には、名刺、名札の使用から、業務内容、報酬など、不法就労と見なされないように注意する必要がある。

■ 認可更新の期限に十分留意を

d. 就業証および居留許可の更新手続き

就業証および居留許可保有者は原則1年ごとにそれぞれの更新手続きが必要だ（法定代表者の居留許可有効期限は2年）。居留許可の更新申請は有効期限満了の30日前までに行う必要がある、かつ就業証の更新が前提だ。つまり居留許可の更新申請を行う際には就業証更新手続きを完了していなければならない。

就業証の更新申請は北京市の場合、就業証の有効期限満了の60日前、天津市では45日前から可能で審査期間は5営業日程度とされている。従って、北京市を例にとれば居留許可の有効期限が10月31日の場合、居留許可更新の申請は9月末までに行う必要がある、それまでに就業証の更新を済ませておくため就業証の更新申請は9月中旬ごろまでに行う必要がある。有効期限を超過（オーバーステイ）した場合、1日当たり500元、最大1万元の罰金が科せられる。これまで以上に期日管理が求められることに

なり、居留許可更新時のスケジュール管理には十分留意が必要だ。

なお、原則1～2年ごとの居留許可の有効期限については、新法施行後最短90日から最大5年となった。3～5年の居留許可の取得要件の詳細は明らかにされていないが、特に1年ごとの手続きは煩雑なため、期限の拡大を求める問題が多く出ている。すぐに全ての申請者に対し長期間への切り替えが認められるとは考えにくい、段階的に対象者や期間を拡大していく可能性はあるため、今後の運用に注目したい。

e. 駐在員事務所の外国人人数規制

中国では駐在員事務所における外国人の就労者は4人までに制限されている。そもそも駐在員事務所は営業活動行為が禁止されているが、本来は行ってはならない営業活動行為を行うケースが増えていることを懸念した当局が、2010年以降、管理を厳格化している（2010年1月4日公布「外国企業常駐代表機構登記管理のより一層の強化に関する通知」および2010年11月25日公布「外国企業常駐代表機構登記管理条例」）

■ 制度改善を期待

3つの条件の緩和や居留許可手続きの簡素化、迅速化、都市ごとに異なる運用の改善は中国日本商會が毎年発行する建議（「中国経済と日本企業白書」）でも毎年、改善要望事項として挙げられており、制度の改善を求める声が強い。法改正により裁量の幅は広がっていることから、まずは試験的に一部の都市や企業に限定して管理を緩和する動きがあるかもしれない。

就労査証の発行に「高い技能」や最低賃金の条件（インド）

ジェトロ・ニューデリー 西澤知史

インドは自国民の就業機会の拡大のため、外国人への就労査証の発行に「高い技能」や最低賃金の条件を設けるなど、慎重な姿勢を取っている。日系企業は、就労査証発行にかかる時間の短縮や手続きの統一化、就労査証と連携する滞在許可の取得更新手続きの改善を求めている。

■ 明確でない「高い技能」の定義

インドで働くための就労査証の発行に際しては、申請者がインドの企業もしくは組織で働くことを目的とし、一定の教育水準を満たし、かつインドで納税義務を果たす用意があることなどの基礎的条件のほかに、(1) インド人では成し得ない高い技能や資格を有していること、(2) 最低年間賃金が2万5,000ドル以上であること、という条件が付いている。この背景には、インド人でも就業が可能な職種に外国人が低賃金で就労することを防ぐために、査証の発行を必要最小限にしたいという政府の狙いがある。ただし、「高い技能」の定義が明確に示されているわけではなく、査証申請に当たって必要書類の準備などで混乱を招くケースもあるようだ。

インドの就労査証業務は内務省の管轄で、査証発給実務は申請者が国籍を有する国の在外インド公館が担い、査証の更新などインド国内での実務は各地の外国人地域登録局（FRRO）が行っている。なお、申請者が国籍と異なる第三国のインド大使館で就労査証の発行を希望する場合には、当該国に2年以上滞在していることが条件となる。

就労査証は職種別に大きく10種類に分けられている。最も一般的なものは、「インドの企業や組織で勤務する」というカテゴリーだが、このほかにも、アーティスト、スポーツ選手、

料理人、技術者などの個別具体的な職種が列挙されている。就労査証の申請には、パスポートなどの基本書類のほかに、雇用契約書、会社登記簿謄本（それに準ずるもの）、招聘（しょうへい）状、技能証明書や身元引き受け証明書などを準備する必要がある。有効期間は、一般に以下の3つのカテゴリーに分類されて定められている。雇用契約期間が有効期間よりも短い場合は、契約期間の年限が査証の有効期間となる。

- 技術者や専門家（2国間で締結された協定に基づくもの）：5年
- IT技術者：3年
- 上記以外の高い技能を持つ外国人：2年

上記いずれの就労査証も最大5年まで延長が可能だが、その場合には1年ごとに更新が必要となる。駐在期間が5年を超える場合には、査証失効前に日本にいったん帰国し、在京インド大使館か在大阪インド総領事館で就労査証の新規発給申請をしなければならない。

なお、米国国籍保有者と日本国籍保有者には有効期間に特例がある。米国国籍保有者の場合は米国企業の社長か幹部であるという条件で、日本国籍保有者の場合には申請者が「高い技能」を有していればIT技術の保有いかんにかかわらず、3年の査証が発行される仕組みになっている。

就労査証については、[インド内務省のウェブサイト](#)が詳しい。

■ インド日本商工会は制度改善を要請

就労査証は在インド日系企業が抱える課題の1つであり、インド日本商工会（JCCII）が毎年インド政府に提出する建議書の中でも例年取り上げられている。就労査証取得のための手続きの簡素化や時間短縮、さらに近年では、在京インド大使館と在大阪インド総領事館での発給対応の統一化を求める意見も出ている。具体的には「在大阪総領事館での就労査証発行が在京大使館と比べて条件が厳しく、エンジニア相当のみに発行となっており、営業人員などへの査証発行が認められず、ビジネスチャンスの喪失につながっている」と苦言を呈する日系企業があった。

また、就労査証に関連する「外国人登録（Registration Certificate / Residential Permit (RC/RP)）」はインドに入国後14日以内に完了させる必要があるが、この手続きの改善も長年の課題といえる。なお、この外国人登録は英語名称にもあり滞在許可の性質も帯びており、安全保障上の観点から申請者の実際の居住地を把握する目的があるものとみられる。外国人登録も査証と同様、内務省傘下のFRROが管轄している。

外国人登録には、身元引き受け証明書、雇用契約書、住居契約書や納税証明書などの書類の提出が求められるが、記載内容や提出書類自体の度重なる追加変更、さらには州による必要書類の違いなどが申請者の負担となっている。制度変更が体系的にウェブサイトなどに公表されていないことも問題の1つといえる。

また、外国人登録は1年更新のため、就労査証の期間が3年でも、毎年FRROに足を運んで、外国人登録の更新手続きをしなければならないことが負担となっていた。しかし、2014年9

月にモディ首相が訪日した際の安倍晋三首相との首脳会談での確認事項として、就労査証と外国人登録の期間を同一とするインド政府の決定を歓迎する旨が盛り込まれた。実際の制度運用開始には所定の時間を要することが想定されるが、大きな課題の1つが解消されるものとして期待が高まる。

なお、2012年からFRROへの事前申請がオンライン化され、申請に必要な基礎情報の入力と必要書類の提出が可能になった。同時に、申請者がFRROを訪問すべき時間が指定されるシステムも加わった。導入直後はシステムの不具合でオンライン申請ができなかったり、FRROが予約時間を無視して訪問者を事務所内に案内したために混雑を引き起こしたりするなどの事態も発生していたが、現在ではシステムが軌道に乗り、予約時間外の事務所への立ち入りも制限されたことで、手続きは大幅に迅速化されているようだ。

時間を要するビザと就労許可証の取得・更新手続き（バングラデシュ）

ジェトロ・ダッカ 酒向奈穂子

バングラデシュで外国人が就労するためには、EビザまたはPIビザに加えて、就労許可証（ワーク・パミット）の取得が必要となる。外国人の就労に厳しい制限を設けているわけではないが、ビザや就労許可証の取得と更新に時間がかかることや、バングラデシュ人の雇用義務、就労許可証取得のための最低給与の要件がある点には留意が必要だ。

■ ビジネスに係るビザは3種類

2007年4月4日の内務省通達〔No. Shaw Maw (Bohi-2) /P-7/2006/512〕によると、バングラデシュの査証制度は入国目的により33区分がある。区分には観光、ビジネス、学生、NGO、公官庁・外交、国際機関、報道記者などがあり、ビジネスに係るビザとしてはBビザ(Business)、Eビザ(Employees、Job/Service)、PIビザ(Private Foreign Investor)の3種類だ(図表21参照)。

Bビザは、バングラデシュ国内に法人格を持たず、出張による業務を前提とした外国の民間企業関係者が主な対象で、例えば、代理店を通じた輸出や縫製品の調達業務など、バングラデシュでの就労許可証の取得を前提としない場合だ。Bビザは短期滞在を目的としており、通常は6ヵ月有効のシングルビザか数次(マルチプル)ビザが発行される。ただし、長期間の出張が必要な業務に携わると認められ、かつ内務省の人

図表21 バングラデシュの主要な査証の種類

区分	資格者	有効期間
Bビザ	外資民間企業関係者(現地に法人格を持つ企業がない場合)	通常6ヶ月。 —延長した場合、通常3年。 最長5年認められる場合あり。
Eビザ	現地・外資既進出企業の社員／専門家、政府関連プロジェクトに従事する職員／専門家(現地に法人格を持つ企業で就労)	通常3ヶ月 —延長した場合、最長3年。
PIビザ	役員以上(Managing Director, Director)の役職を持つ投資家(現地で法人格を持つ企業を経営する場合)	通常1年 —延長した場合、最長5年。

〔出所〕バングラデシュ内務省・移民パスポート局から作成

物調査で問題がなければ、3年間までの延長が可能だ。また、投資庁(BOI)は積極的ではないが、より長期間の業務が必要で、しかも業務が法規制にのっとって適切に実施されていると認められた場合には、例外的に最長5年間まで延長が認められる場合もある。

一方、EビザとPIビザは、バングラデシュ国内に法人格を有する企業で就労する場合に取得する。Eビザは現地に法人格のある企業で雇用される従業員、PIビザは現地に法人格がある企業の役員以上(マネジング・ディレクター、ディレクター)が取得する。現地に法人格を有している必要があるため、会社登記を完了しているか、既に進出している企業で業務を行う外国の民間企業関係者が対象となる。

バングラデシュで就労するためには、EビザまたはPIビザに加えて就労許可証も取得しなければならない。それぞれの申請窓口は異なっており、ビザは移民パスポート局、就労許可証はBOIとなっている。ビザと就労許可証の目的は、入国し就労する外国人が適切かどうか審査するものだという点は共通しているが、就労許可証を取得するには国ごとの最低給与など詳細な情報が求められ、外国人の就労を厳格に管理する目的があると考えられる。

なお、初めて就労許可証を取得する場合の有効期間は1年間。Eビザ/PIビザの有効期間は

最長 3～5 年と明記されているが、就労許可証の有効期間に基づいて更新されるため、E ビザ/PI ビザの有効期間も最長 1 年間となる。

ビザと就労許可証の取得については、ジェットロ「[Bangladeshの投資手続き\(2014年1月\)](#)」を参照。

■ ビザの更新には想定以上の時間

進出日系企業が直面している問題は、ビザの更新に想定以上の時間がかかることだ。E ビザの有効期間が通常 3 ヶ月しかないため、その期限内に就労許可証と異議なし証明書を取得しなければならない。しかし、特別警察や国家安全情報局の人物調査がなかなか実施されず、異議なし証明書の取得が遅れる事例が多数報告されている。人物調査に 3 ヶ月以上かかったり、催促すると賄賂を求められたりするケースがあるという。

ダッカ日本商工会(2014年7月現在67社加盟)は、BOI に対してビザ取得手続きの改善を求め、ワンストップサービスとして内務省などと連携して対応することを要望している。

■ 外国人駐在員の配置に現地人の雇用義務

Bangladeshに外国人駐在員を配置する際には、Bangladesh人の雇用義務に留意する必要がある。製造分野では外国人 1 人につき Bangladesh人 20 人以上、商業分野では 1 人につき 5 人以上を雇用することが義務付けられている¹⁸。

この規制の背景には、深刻な失業問題がある。Bangladesh統計局は、2010年7月～2011年6月の失業率を 4.5%と発表しているが、実態はそれ以上との見方が強い。外国企業の投資に対

して、雇用を生むことが期待されているといえる。

■ 就労許可証の申請時には所得を申告

就労許可証を申請する際には、所得を記載する必要がある。国ごとに月額最低給与が定められている(図表 2.2 参照)。個人所得税の課税に当たっては就労許可証で申請した給与が参考にされる。

図表 2.2 就労許可証の発給における最低給与

区分	日本人に対する最低給与額(月額)
投資家、社長、会長、役員	USD 2,000
上級技術者、総括マネジャー	USD 1,500
中間技術者、マネジャー	USD 1,200
一般職	USD 1,000

[出所]「投資庁(BOI)ガイドライン2011」から作成

¹⁸ 外国人の就業については、外国人の雇用は経営陣を含め従業員の 15%を超えてはならないとする規定もあるが、実務では本文記載の Bangladesh人雇用義務が主たるルールとして適用されている。

就労目的のレジデンス・ビザ取得には政府機関の推薦状が必要 (スリランカ)

ジェトロ・コロンボ 崎重雅英

スリランカでは、ビジネス目的での査証「レジデンス・ビザ」取得に関して、日系企業の大きな障害になるような規制は課されていない。ただし、レジデンス・ビザ取得に必要な政府関連機関からの推薦状については、その確保に苦戦する例もあり、スリランカ駐在理由を明確に説明できる用意が必要だ。また、短期滞在用の査証であるビジネス・ビザ取得手続きは煩雑化しており、日系企業からはウェブによるビジネス・ビザ取得手続き復活を求める声が上がっている。

■ 駐在して就労の場合はレジデンス・ビザ

外国人がスリランカに駐在して企業などで就労する場合、スリランカ出入国管理局から「レジデンス・ビザ (Residence Visa)」という査証を取得する必要がある。同局によると、レジデンス・ビザは次のように定義されている。

- 非スリランカ人が特別な目的のために居住・就労の権利を得るための許可証
- スリランカ国籍を持たない人間に対し、投資その他の目的で居住・就労の権利を延長することが決定された場合に発行される
- 指定された政府機関が、外国人のスリランカ滞在と就労がスリランカ国民の利益を損なわないと判断した場合に発行される

外国人（駐在員）のレジデンス・ビザ取得にかかる手続きは次のとおり。

- (1) (当該駐在員を受け入れる) 在スリランカの企業／組織が関連政府機関から「レジデンス・ビザ発給にかかる推薦状」を取得
- (2) 在スリランカの企業／組織が、この推薦状と同企業／組織からの要請状をスリランカ出入国管理局のビザ・国境管理課宛てに提出
- (3) 在スリランカの企業／組織からこの要請

を受け取ると、ビザ・国境管理課は要請内容の信頼性と適格性を確認。この結果、要件を満たしていると判断されると、レジデンス・ビザが認められ、同課から当該国のスリランカ大使館に対しファクスで、駐在予定者宛てに「エントリー・ビザ (Entry Visa)」を発行するよう指示

(4) 駐在予定者は、スリランカ大使館の領事部 (Visa Section) 宛てに必要な書類を提出しエントリー・ビザを取得

(5) エントリー・ビザは発行から 1 ヶ月間のみ有効なので、駐在予定者はこの間にスリランカに入国し、必要書類をビザ・国境管理課に提出してレジデンス・ビザを取得しなければならない

上記手続きにおける留意点は、駐在予定者はスリランカ大使館でのエントリー・ビザ申請前に、レジデンス・ビザ発給許可が出ていることを確認しておく必要があるということだ。実際には、上述のビザ・国境管理課から当該国スリランカ大使館へのファクスに（入国後に発行される査証のタイプとして）「レジデンス・ビザ」との記載があり、このファクスのコピーが申請したスリランカの企業／組織に送られる。このファクスコピーを受け取ることにより、駐在

予定者はレジデンス・ビザ発給許可が確認できる。

また、観光ビザやビジネス・ビザなどの短期滞在査証で入国した場合は、レジデンス・ビザを取得することはできないので、この点も注意しておく必要がある。

なお、レジデンス・ビザ取得に際して必要な申請書類などの詳細は、[スリランカ出入国管理局のウェブサイト](#)で確認できる。

■ 関係政府機関からの推薦状確保がカギ

スリランカでの就労に必要なレジデンス・ビザの概要は上記のとおりで、ビジネス目的でのレジデンス・ビザ取得に関しては、厳しい規制がかけられているわけではない。ただ、査証取得に当たって必須となる関連政府機関からの推薦状については、企業によっては確保に苦勞する場合もあるようだ。外国企業がスリランカで現地法人を設立する際には、(1) スリランカ投資庁 (BOI) の認可を取っていわゆる「BOI 企業」となる場合、(2) BOI 認可は取らず会社登記のみで設立する場合（「非 BOI 企業」）、の 2 つがある。BOI 企業については BOI がこの推薦状の発行者になるので特に問題はないが、非 BOI 企業は自身で推薦状発行機関を探さなければならない。工業商業省傘下の商務局が窓口となったり、旅行代理店など観光関連企業の場合は観光開発局が請け負ったり、というのが一般的なようだが、審査が厳しくなかなか推薦状が発行されないという日系企業の声も耳にする。

スリランカでは、外国人の就労許可に関し、外国人雇用枠規制や学歴要件、最低給与基準といったかたちの明示的な規制は設けられていない。ただし、就労許可の判断は次のような考え方に基づいているとされる。

(1) 外国人への就労許可は、取締役、高いレベルの経営者ポストもしくは適切なスリラン

カ人人材がいないポストに限って発行される

(2) マーケティング人材、会計士、労働者などは（スリランカ人が担える業務なので）外国人への就労許可の対象外。ただし、説明が難しい特別な製品・サービスについては外国人のマーケティング人材の就労も検討し得る

また、レジデンス・ビザ取得のための推薦状発行に関する[商務局のウェブサイト](#)では、レジデンス・ビザ取得用の推薦状発行に際し、同局は次の点が保証されるように注意を払っているとされている。

(1) スリランカにおける駐在員の存在が申請理由のとおり不可欠であること

(2) いかなる状況下でも、駐在員の存在がスリランカ人の就労機会を抑制しないこと

(3) 国民経済の観点からみて、レジデンス・ビザ取得者の存在が国にとって有益であること

(4) 雇用者が、（駐在員の）代わりとなる適切な現地人材を探す十分な努力をしていること

いずれも一般的な要件だが、推薦状発行者側がこうした観点をチェックしていることは、申請に当たり留意しておく必要があるだろう。

BOI 企業についても、認可企業に対して何人分の推薦状を発行するかについては、BOI と当該企業との契約 (agreement) で規定することになっており、BOI の認可を受ける際には、必要な駐在員の人数も考慮しながら契約交渉を行う必要がある。

■ ウェブによるビジネス・ビザ取得の復活申し入れ

一方、短期滞在用の査証であるビジネス・ビザ取得にかかる手続きについては、多くの在スリランカ日系企業が改善を求めている。2012 年 1 月に査証取得のための ETA (Electronic

Travel Authorization) システム (ウェブサイトでの査証取得システム) が導入され、(観光分野では手間・コストが増えたが) ビジネス・ビザ取得においては手続きが簡素化され、利便性が高まった。しかし、2013 年夏ごろから、ETA でのビジネス・ビザ取得ができなくなり、従来どおり在日スリランカ大使館に訪問先からの招聘 (しょうへい) 状を含めた必要書類を提出する、取得まで相当の日数が必要な手続きに戻ってしまった。最近では、招聘状も PDF ではなくオリジナルの提出が求められるなど、手間・日数がさらにかかる状況となっている。

スリランカ出入国管理局によると、一部の国からの渡航者が、非ビジネス目的にもかかわらず有効期間が観光ビザより長いという理由でビジネス・ビザを取得して入国するという事例が発生したため、ETA でのビジネス・ビザ取得を停止した、というのが背景にあるようだ。

とはいえ、在スリランカ日系企業には、技術指導やサポートのために本社や他国の拠点から出張者が頻繁にスリランカを訪れており、急ぎょスリランカに向かわなければならない場合も多い。こうした状況下、ビジネス・ビザ取得に多大な時間と手間を要することは大きな負担となる。スリランカ日本商工会会員企業からは、ETA システムでビジネス・ビザ取得ができる手続きの復活を求める声が多く上がっており、スリランカ政府へのビジネス環境改善要望の場である「官民合同フォーラム」(2014 年 7 月 28 日開催) で、本件についても申し入れを行った。スリランカ政府側からは、再導入を検討しているとの回答があり、実現が期待される。

学歴基準などはなく、就労ビザの発行条件は寛容（パキスタン）

ジェトロ・カラチ 久木治

パキスタンの就労ビザ発行には、外国人就労者枠や学歴基準、現地人の雇用義務などはない。しかし、2014年1月に承認された国家安全保障政策(内容非公開)により、就労ビザの取得手続きが変更されるとの情報もある。当地では事前周知もないまま突然制度が変更されることが多く、理由も開示されないままビザ発行に数ヵ月かかる場合もあり、透明性のある統一された査証発行制度が望まれる。

■ ビザは就労やビジネスなど 15 種類

パキスタンのビザは、就労、ビジネス、学生、報道、NGO など 15 種類に分類される。日本国籍保持者のビジネスパーソンによるパキスタン入国には、出張による短期滞在であっても、ビジネスビザの取得が必須であり、タイ、マレーシア、シンガポールなど、ビジネスビザなしで入国できる ASEAN 諸国と比較して、ビジネスパーソンの来訪を阻害する一因になっている。しかし、日本国籍保持者が日本でパキスタンのビジネスビザを申請する場合、書類が整っていれば即日発行されることが多い。また、有効期間内なら何度も入国できる数次ビザ（マルチビザ）も大企業の場合や複数回のパキスタン訪問実績があると、比較的容易に認められる場合が多い。

就労ビザについては、パキスタン国内で申請する際の窓口であり、発行の一部事務処理を担う投資庁（BOI）によると、発行対象は「技術的ノウハウや技能（スキル）を地元民に伝授することを目的とする外国の技術・経営者」とし、就労ビザ発行にかかる総量制限や学歴基準、外国人雇用義務などはなく、条件面では厳しくない。また、かつて求められていた就労許可証の取得も現在では不要となっている。インド、バングラデシュなど 14 カ国からの一部の就労者には警察に登録することが求められるが、基本的には日本国籍保持者を含む全ての外国人就

労者による手続きは不要だ。

日本国籍保持者が就労ビザを取得する場合、(1) ビジネスビザで入国後、就労ビザに変更する、(2) あらかじめ日本で就労ビザを取得して入国する、の 2 種類が一般的だ。

(1) の場合は、入国後、所定の申請書類一式を 5 部作成し、BOI に提出する。BOI は就労ビザ発行に係る推薦状を作成し、推薦状とともに当該書類を内務省などの関係機関に送付、各機関の了解を経て内務省が発行を許可し、申請者は入国管理局で就労ビザを取得する手順となる。詳細については [BOI のウェブサイト](#) を参照のこと。

(2) の日本で就労ビザを取得する場合でも、パキスタン本国からの承認が必要であるため、複数月かかる。ビザ発行手続きは、関係機関全ての了解を得る方式を取っているため、1 つの機関でも了解手続きが遅れると発行に時間がかかることとなる。

■ 治安問題から入国者数は横ばい

パキスタン政府は、就労ビザの発行数を公開していない。公開されているのは 2009 年までの外国人観光客数で、それによると、2009 年にパキスタンに入国した外国人旅行者は 85 万 4,900 人にすぎない。これは 2006 年(89 万 7,600 人)、2007 年(83 万 9,500 人)、2008 年(82 万 2,800 人) と比べても横ばいから微増という状

況だ（パキスタン統計年鑑 2012 年）。2009 年の外国人入国者の内訳は、英国からの 27 万 5,400 人が最も多く、米国の 11 万 7,500 人、アフガニスタンの 9 万 6,600 人と続く。英国が最も多い理由は、パキスタンがかつて英国統治下であり、移民が多い故に往来も多いためで、アフガニスタンからの入国者が多い理由は隣国で交易が多いためとみられる。

国連世界観光機関（UNWTO）によると、2012 年にパキスタンに入国した外国人数は 96 万 6,000 人と、2011 年の 116 万 1,000 人から減少した。2010 年は 90 万 7,000 人だったことから、2011 年の来訪者が突出しているが、これは、長引く世界経済の低迷で他国の国籍を有するパキスタン人が職を失い、帰国したためとみられる。

■ 査証制度運用に透明性を

政府の安全保障政策により、テロリストの入国防止策などが強化されると、日本国籍保持者も影響を受ける可能性はあるものの、当面、急激な外国人駐在員、就労者の増加は見込まれないことから、ビザ発行要件が日本国籍保持者に対して極端に厳しく運用されることは予想しにくい。

パキスタンには現在、約 70 社の日系企業が進出しているが、特に大きな問題が生じているとの情報は寄せられてない。

ただし、ジェトロ・カラチ事務所が内務省にインタビューしたところ、2014 年 1 月に承認された国家安全保障政策により、ビジネスビザでパキスタンに入国した後に就労ビザに変更することが認められなくなるとの情報もあり、今後、注視する必要がある。

長期就労査証制度は頻繁に変更（オーストラリア）

ジェトロ・シドニー 平木忠義

オーストラリアは他国に比べて政治・経済情勢により移民政策や法改正が頻繁に実施される国であり、常に最新情報を入手することが必要とされている。日本企業のオーストラリアビジネス展開において重要な駐在員派遣目的の長期就労査証(457ビザ)の仕組みについて解説する。

■ 現地日系企業の 13.8%は査証発行制限を問題視

オーストラリアの就労に係る査証の考え方については、「原則、オーストラリア労働市場における人材を活用し、国内において見つけることができない人材を国外から採用する」という原則に基づいて、国内人材で対応ができない場合に限り、査証が承認される。

これは一般的に移民国家といわれるオーストラリアの移民政策の考え方が、経済に貢献する熟練者の移住と、オーストラリアに在住する配偶者や家族との絆や価値、重要性を認識し、生活を共にするための家族移住の2つに分けられることによるものだ。このため、オーストラリア国内での労働需要については、自国内の労働力で賄うことを最優先とし、それが困難な場合に就労査証が承認される。また、オーストラリアは他国に比較してもその政治・経済情勢により移民政策や法改正がかなり頻繁に実施される国であり、常に最新情報を入手する必要がある。

ジェトロが2013年10～11月に実施した「在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査(2013年度)」で、オーストラリアに進出した日系企業の約13.8%が雇用・労働面での課題として「日本人出向役職員(駐在員)への査証発行制限」を挙げており、複雑かつ頻繁に改正される査証の仕組みが当地でビジネスを行う日系企業にとって実際の課題となっている。

■ 457ビザは設立登記前でも申請が可能

オーストラリアでは、3ヵ月を超えて仕事に従事するためには、一般にオーストラリア企業または海外の企業による保証(スポンサー)を前提とした長期就労査証(457ビザ)が必要となる。日系企業の駐在員をはじめ、オーストラリア現地にある地場企業での就労も全てこの査証が必要となっている。457ビザは、(1)スポンサーシップ、(2)ノミネーション、(3)査証申請、と3つの審査ステップで構成され、順番どおりに3つの過程が終了して初めて457ビザが発行される。

(1) スポンサーシップ (Standard Business Sponsorship : SBS)

スポンサーシップでは、雇用契約書の発行や賃金の支払いを行う主体をスポンサーとし、オーストラリアの就労査証上「企業(法人)」がスポンサーとなる。スポンサーシップの申請要件は、a. 公平な現地採用(現地の労働者を最優先で雇用すること)やビジネス経歴・財務履歴といった事業の安定性、b. 過去3年間における税務や労働法などにおける違反の有無といったコンプライアンス、c. オーストラリア現地企業として現地従業員に対する適切な雇用条件や研修費用の支出がなされていることが要件となる。

オーストラリアにおけるスポンサーシップ

申請は2通りあり、既にオーストラリアに進出している企業の場合（BIA: Business Operating in Australia）では現地法人がスポンサーとなることが一般的で、M&Aの場合にも既存企業が存在することから、既存企業がスポンサーとなる。ただし、進出済みの現地法人であっても商取引開始後12ヵ月未満の場合には、スポンサーシップ有効期限や発行される査証の有効期限は1年間となる。

また、現地でのビジネスを運営する前のビジネスプランの段階で457ビザを申請することも可能だ。これは、「Business only operating outside of Australia (BOA)」と呼ばれ、初めて進出する企業がオーストラリアにおけるビジネスを迅速に進めるために会社登記前でも申請することを認めているものだ。例えば、日本企業であれば、日本側本社がスポンサーとなり、現地法人設立後は当該現地法人がスポンサーとなる。ただし、日本の本社のスポンサーシップ有効期限は、1年もしくはスポンサーシップ申請時に申告するスポンサー人数（本社がスポンサーシップを提供する人数）の上限に達した時点となる。

なお、オーストラリア企業との契約義務遂行や、それを支援する必要がある際にBOAとしての申請が可能となっている。例えば、日系企業がオーストラリア企業との間に何らかの商品やサービス提供の契約が存在し、オーストラリア国内でその業務遂行目的に勤務が必要な場合、日系企業はオーストラリア企業との契約書を軸に勤務者に対するスポンサーシップの申請が可能だ。日系企業のオーストラリア企業とのビジネス状況によっては長期的な、あるいは詳細なビジネスプランを作成するよりも簡単にスポンサーシップ申請が可能となる方法でもある。また、日系企業のように「国外」で12ヵ月以上運営し実績のある企業は、オーストラ

リア国内でのビジネス運営が12ヵ月未満であっても、スポンサーシップは従来どおり3年（原則は12ヵ月未満は1年、12ヵ月以上は3年）となり、査証の期限は最長4年で延長も可能となっている。

(2) ノミネーション

ノミネーションとはどんな「職業ポジション」を海外から派遣するかを提示する職務審査を指す。457ビザ発行の前提は「オーストラリア国内では見つけることができない役職を国外から派遣する」こととなっているため、オーストラリアでは、国外から受け入れが可能な職業ポジション（CSOL）が規定されている。

ノミネーション申請要件は、a. TSMIT（Temporary Skilled Migration Income Threshold）という基準を上回る年間基本給設定〔最低額は5万3,900オーストラリア・ドル（約523万円、豪ドル、1豪ドル=約97円）、2014年1月時点〕および当該金額の妥当性の説明、b. オーストラリア国内から人材を獲得できない理由や調査結果の提示といった労働市場テスト、c. IELTS（International English Language Testing System）テスト結果（各セクション5.0以上必須）の提示といった語学要件が課されている。なお、語学要件については年間給与が9万6,400豪ドル以上の場合には免除される。

ノミネーションの有効期間は12ヵ月であり、許可後12ヵ月以内に査証の申請が必要となる。

(3) 査証申請

スポンサーシップ、ノミネーションが許可されて初めて査証審査が実施される。査証申請ではノミネーションで提示された職務相当の経験やスキルを有しているかが審査ポイントとなる。

査証の申請要件としては a. 職務担当の経験やスキル、b. ノミネーション審査時の英語要件（ただし、カナダ、ニュージーランド、米国、英国、アイルランド国籍、年間給与額 9 万 6,400 豪ドル以上、中・高等学校・大学において英語による授業を 5 年以上就学継続した者を除く）、c. 家族を含む健康や人物審査がある。

前労働党政権時代の 2013 年 7 月、労働市場を考慮し、現地雇用を守るという観点から 457 ビザの発行要件について、(1) 英語力の必須条件化、(2) 申請料の大幅値上げ、(3) 発行可能な最低賃金の引き上げ・その他の賃金に関する条件などを厳格化し、日系企業を含む多くの進出企業が大きな影響を受けた。その後、2013 年 9 月に 6 年ぶりに政権を奪取した保守連合（自由党・国民党）は、外国からの投資促進のためにも今後、457 ビザを中心とした移民政策を変更するとしており、今後の動向を注視する必要がある。

なお、オーストラリアの就労に係る査証制度については、ジェトロ「[オーストラリアの就労ビザ取得ガイド（2014 年 1 月）](#)」に詳しく解説されている。

アンケート返送先 FAX：03-3582-5309
 e-mail：ORF@jetro.go.jp
 日本貿易振興機構 海外調査部 アジア大洋州課宛

● ジェトロアンケート ●

調査タイトル：アジア主要国の就労許可・査証制度比較

今般、ジェトロでは、標記調査を実施いたしました。報告書をお読みになった感想について、是非アンケートにご協力をお願い致します。今後の調査テーマ選定などの参考にさせていただきます。

■ 質問1：今回、本報告書での内容について、どのように思われましたでしょうか？（○をひとつ）

4：役に立った 3：まあ役に立った 2：あまり役に立たなかった 1：役に立たなかった

■ 質問2：①使用用途、②上記のように判断された理由、③その他、本報告書に関するご感想をご記入下さい。

--

■ 質問3：今後のジェトロの調査テーマについてご希望等がございましたら、ご記入願います。

--

■ お客様の会社名等をご記入ください。（任意記入）

ご所属	<input type="checkbox"/> 企業・団体	会社・団体名
	<input type="checkbox"/> 個人	部署名

※ご提供頂いたお客様の情報については、ジェトロ個人情報保護方針 (<http://www.jetro.go.jp/privacy/>) に基づき、適正に管理運用させていただきます。また、上記のアンケートにご記載いただいた内容については、ジェトロの事業活動の評価及び業務改善、事業フォローアップのために利用いたします。

～ご協力有難うございました～

アジア主要国の就労許可・査証制度比較

作成者: 日本貿易振興機構(ジェトロ)

〒107-6006 東京都港区赤坂1-12-32
TEL: 03-3582-5179 (海外調査部アジア大洋州課)
<http://www.jetro.go.jp>

本原稿は 2014 年 9 月 8 日～10 月 2 日付け通商弘報に掲載された原稿を一部加筆・修正したものです。

禁無断転載