

表1 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>○主な就労許可証には、「EP(エンプロイメント・パス:管理・専門職外国人向け)」「Sパス(中技能外国人向け)」「ワーク・パミット(WP:建設労働者や工場労働者など低技能向け)」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などの例外を除き、政府が管理する求人バンクに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を義務化。</p> <p>○WP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、発行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(ただし、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人当たり、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」と見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、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」に発行され、それぞれ必要書類が定められている。「社長、管理者」は、任命書や認定書などの提出が求められ、「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が求められる。ただし、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(出資比率に応じても基準が異なる)などの区分に応じて、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、就労査証が発行されるが、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(しょうへい)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・パミット(2年、更新1回可能)が発行される。</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け出る必要がある。</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。47(A)2ビザはフィリピン経済区庁(PEZA)の認定ステ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の5%以下にすることが求められる(ただし、役員は除くとされる)。</p>

カンボジア	<ul style="list-style-type: none"> ○「就労許可証」と「居住許可」を取得することが必要。 ○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。
ラオス	<ul style="list-style-type: none"> ○「B2査証」とともに「長期滞在許可証」を取得することが必要。 ○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、近く、外国人雇用枠が頭脳労働者は25%、肉体労働者は同15%に緩和される見通し。
ミャンマー	<ul style="list-style-type: none"> ○「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。 ○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。 ○関係省庁から推薦状を取得することが求められる。

(出所)ジェトロ各事務所報告、J-FILE(ジェトロ)、通商弘報、各国政府資料を基に作成

表2 中国、南西アジア主要国、オーストラリアにおける就労許可・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。ただし、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。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人までに制限。
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。 ○インド人では成し得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・パミット)」を取得する必要がある。 ○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、商業分野では同1人につき同5人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、役職に応じて月額1,000ドルから2,000ドル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、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、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、緩やかな条件が適用。ただし、手続き面で複数月かかる場合がある点には留意が必要。
オーストラリア	<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オーストラリア・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。ただし、英語力については、9万6,400オーストラリア・ドル以上の給与の場合は免除される。

(出所)表1に同じ