

2026年8月31日

報告書

不透明な 就職斡旋プロセス

日本市場につながる水産サプライチェーンにおける
インドネシア人移住漁業労働者の募集・送り出しに伴う人権リスク



Human Rights Now

謝辞

本報告書の調査及び執筆にあたり、多くの方々から多大なるご協力とご支援をいただいた。まず、インドネシアでの現地調査の実施に際し、多大なる協力をいただいたSerikat Buruh Migran Indonesia (SBMI)及びIndonesia's NGOs Coalition for International Human Rights Advocacy or the Human Rights Working Group(HRWG)の皆様に深く感謝申し上げる。現地に関する豊富な知見と移住労働者コミュニティとの信頼関係、そして移住労働者の権利保護に対する長年の取組があったからこそ、本調査を実施することができた。

また、インドネシアでの現地調査において、貴重な知見や経験を共有してくださった職業訓練機関 (LPK)、民間移住労働者送り出し会社(P3MI)、水産系職業高校、行政機関の皆様にご心より感謝申し上げます。加えて、日本における就労経験についてインタビューを受けてくださった元漁船労働者の皆様にも深く感謝申し上げます。

さらに、日本の宮城県石巻市における現地調査の実施にあたり、調査先の紹介や関係者との調整に加え、ご自身の研究及び実践経験に基づく専門的知見の提供にご協力いただいた皆様に深く感謝申し上げます。また、石巻漁業実習協議会及び石巻市水産課の皆様には、インタビュー調査へのご協力のみならず、技能実習生及び特定技能外国人の受入れに関する貴重な経験と知見をご共有いただいた。加えて、石巻市において実際に漁業に従事する技能実習生及び特定技能外国人の皆様には、ご自身の経験や率直な思いを共有いただき、本調査に重要な示唆を与えてくださった。ここに深く御礼申し上げます。

本報告書は、インタビューに応じてくださった移住労働者の方々の率直な声と経験、そして調査に協力してくださった多くの関係者の皆様のご支援によって形作られている。移住労働者の声を広く社会に届けるとともに、送り出し国及び受入れ国の双方において、より公正で人権を尊重する労働移動の実現に向けた対話及び制度改善の一助となることを願っている。



Human Rights Now

国際人権NGOヒューマンライツ・ナウ

東京に拠点を置くヒューマンライツ・ナウ (HRN) は、弁護士、学者、ジャーナリストをはじめとする人権の専門家及び市民によって2006年に設立された日本発の国際人権NGOである。HRNは、国際人権基準に基づき、特にアジア地域に焦点を当て、最も深刻な人権侵害に取り組み、国境を超えて人権の保護と促進を目的に活動を行っている。また、2012年に国連の特別協議資格を取得してからは、現地NGOと連携して国連に被害者の声を届ける活動を継続してきた。現在では、日本、ニューヨーク及びジュネーブに拠点を有し、その活動を世界的に展開している。

目次

エグゼクティブ・サマリー

第1章 インドネシア人移住漁船労働者の募集・送り出し

- 1.1 移住漁船労働者に関する制度枠組み
- 1.2 移住漁船労働者の送り出し経路
- 1.3 募集・送り出し制度におけるガバナンス上の課題

第2章 インドネシア現地調査

- 2.1 調査概要
- 2.2 チレボン・ムンドゥ第1国立専門高等学校(SMKN 1 Mundu)へのヒアリング
- 2.3 募集・送り出し関連エージェントへのヒアリング
- 2.4 地方労働局へのヒアリング
 - 2.4.1 テガル地方労働局
 - 2.4.2 チレボン地方労働局
- 2.5 インドネシア移住労働者保護省(KP2MI)

第3章 石巻市及び西ジャワ州連携による受入れモデルの形成と展開

- 3.1 調査概要
- 3.2 石巻市と西ジャワ州の連携の経緯
- 3.3 送り出し段階における制度的特徴
- 3.4 受入れ後の支援とモニタリング
- 3.5 継続的な交流と信頼関係の構築

第4章 提言

付属資料1 インドネシア人技能実習制度(TITP)参加者に適用される手当・費用規定

付録資料2 特定技能(SSW)制度におけるインドネシア人移住労働者の費用構造

エグゼクティブ・サマリー

インドネシア人移住漁船労働者は、台湾、韓国、日本をはじめとする各国の水産業を支える重要な労働力となっている。一方で、遠洋漁業を中心に、長時間労働、賃金不払い、借金による束縛、強制労働、人身取引、暴力、救済へのアクセス不足など、深刻な人権侵害が継続的に報告されている。

これまでの移住漁船労働者の人権に関する議論は船上での労働環境に焦点が当てられることが多かったが、本報告書は、移住労働者の脆弱性が出国後から始まるものではなく、募集・採用・送り出しの段階から形成されていることに着目し、インドネシアにおける漁業分野の移住労働者送り出し制度の実態と課題を検証したものである。

本調査では、中央政府機関、地方労働局、民間移住労働者送り出し会社（P3MI）、職業訓練機関（LPK）、水産系職業高校、漁業関係者及び移住労働者へのヒアリングを通じて、インドネシアから台湾、韓国、日本などへ向かう移住漁船労働者の募集・送り出しプロセスを調査した。

調査の結果、特に、募集関連費用の負担について大きな差異が確認された。送り出しルートによっては、語学教育費、訓練費、渡航関連費用等を労働者自身が負担しており、そのために借入れを行うという強制労働に該当する事例も確認された。特に韓国向け送り出しでは、高額な保証金の提供や家族資産を担保とした借入れが行われるケースも報告された。こうした実態は、国際的に求められている雇用主負担原則（Employer Pays Principle）の観点から重大な課題を提起している。

また、制度面では、複数の政府機関による権限分担や制度の複雑さが、移住労働者保護における課題を生み出していることが明らかとなった。特に日本向け技能実習制度については、技能移転を目的とする制度として位置付けられているため、移住労働者保護制度との接続が不十分であり、募集・送り出し過程における監督や救済の面で課題が残されている。

さらに、移住漁船労働者は、単一の送り出し先国への移動ではなく、複数の国・地域を経由する段階的なキャリア形成として構成されている実態も確認された。一部の募集・送り出し関連エージェントは、中国又は台湾の漁船で経験を積ませた後、より条件が良いとされる日本又は韓国へ送り出すことを人材育成・配置戦略として位置付けていた。こうした証言は、中国・台湾向け漁船が経験獲得の入口として機能し、日本や韓国が次の移動先として認識されていることを示唆している。このことは、各国の漁船労働市場が相互に独立して存在しているのではなく、移住労働者の移動を通じて連続した労働市場として機能している可能性を示している。

一方で、本調査では、こうした課題に対する実践的な対応事例として、宮城県石巻市とインドネシア西ジャワ州の協力に基づく受入れモデルも確認された。このモデルでは、自治体、漁業関係者、教育機関及び送り出し関係者が連携し、移住労働者本人に募集関連費用を負担させない仕組みが構築されている。また、渡日前教育だけでなく、来日後の生活支援や継続的なフォローアップも実施されており、移住労働者の権利保護の観点から先進的な取組として評価できる。

本報告書は、漁業分野における移住労働者の人権保護を実現するためには、船上での労働環境の改善だけでなく、募集・採用・送り出し段階を含めた移住プロセス全体に着目する必要があることを指摘する。さらに、移住漁船労働者の人権保護を検討する際には、日本向け送り出しのみを個別に捉えるのではなく、中国、台湾、韓国等を含む地域全体の雇用構造及び労働移動の実態を視野に入れる必要がある。受入れ側は、移住労働者の移動を通じて相互に連結した労働市場を形成しているという認識の下、送り出し国との協力及び受入れ国・地域間の連携を強化し、募集関連費用の透明化、募集・送り出し主体に対する監督強化、労働者への権利教育の充実等を通じて、より透明で人権を尊重した移住労働者送り出し制度を構築することが求められる。その上で、募集関連費用の透明化、募集・送り出し主体に対する監督強化、労働者への権利教育の充実、送り出し国と受入れ国の連携強化等を通じて、より透明で人権が保護される移住労働者送り出し制度を構築し、また企業がサプライチェーン上の移住労働者の人権尊重責任を果たすための提言を行う。

1

インドネシア人移住漁船労働者の募集・送り出し

インドネシア人移住漁船労働者は、台湾、韓国、日本をはじめとする各国の漁業サプライチェーンを支える重要な労働力となっている。一方で、長時間労働、賃金不払い、借金による束縛、強制労働、暴力、海上での遺棄、グリーバンスメカニズム及び救済へのアクセス不足など、移住漁船労働者に対する深刻な人権侵害及び労働権侵害が問題となっている。

こうした人権侵害は漁船上で顕在化することが多いものの、募集・採用・送り出し段階において既に形成されていることも確認されている。募集関連費用の負担、借入れを前提とした海外就労、不十分な情報提供、不透明な契約手続及び複数の仲介者の関与は、労働者の交渉力や労働条件、さらには就労後に権利を行使する能力に大きな影響を与え得る。

そのため、漁業分野における労働搾取の構造的要因を理解し、これを是正するためには、募集・送り出し制度そのものを検討することが不可欠である。インドネシアにおける移住漁船労働者の募集・送り出しは、複数の政府機関、募集・送り出しエージェント、職業訓練機関及び受入れ国側の関係主体が関与する複雑な制度の下で実施されている。また、送り出し先国や利用される制度によって、募集手続、規制枠組み及び保護措置は大きく異なっており、移住漁船労働者が直面するリスク及び保護の水準にも差異が存在する。

本章では、インドネシア人移住漁船労働者の募集・送り出しを規律する法制度及び制度的枠組みを整理するとともに、台湾、韓国及び日本を中心とする主要な送り出し先国への募集・送り出し経路を概観する。その上で、募集・送り出し過程における主要なガバナンス上の課題について検討する。

1.1 移住漁船労働者に関する制度枠組み

法制度及び政策枠組み

インドネシア人移住漁船員の送り出し及び保護は、複数の法令及び政策によって規律されている。これらの制度は、移住労働者一般を対象とする法制度に加え、漁船員特有の送り出し及び保護に関する規制によって構成されている。主要な法令及び政策枠組みの概要は下記の表のとおりである。

表1 インドネシア人移住漁船員の送り出し及び保護に関する主要法令・政策枠組み

法令・政策	概要	主な規律内容
2017年移住労働者保護法 (Law No. 18 of 2017 on the Protection of Indonesian Migrant Workers: PPMI Law)	インドネシア人移住労働者の送り出し及び保護に関する基本法	就労前・就労中・帰国後の保護、移住労働者の権利・義務、中央政府及び地方政府の役割、政府間協力(G-to-G)による送り出し制度等を規定
2022年政令第22号 (Government Regulation No. 22 of 2022 on the Placement and Protection of Migrant Merchant Ship Crew Members and Migrant Fishing Crew Members)	2017年移住労働者保護法に基づく実施規則であり、インドネシア人商船船員及び移住漁船員の送り出し及び保護に関する要件及び手続を定める規則	募集、教育・訓練、船員雇用契約、法的・社会的・経済的保護、監督、苦情処理メカニズム等を規定
2026年海洋水産大臣規則第4号 (Regulation of the Minister of Marine Affairs and Fisheries No. 4 of 2026)	漁船乗組員の教育・訓練及び資格制度を規律	配乗基準、教育・訓練、試験、資格認定制度等を規定し、漁船員の安全及び専門性確保を目的とする
2026年移住労働者保護大臣規則第2号 (Regulation of the Minister for the Protection of Indonesian Migrant Workers No. 2 of 2026)	移住労働者送り出し手続を定める規則	G-to-G方式及び雇用主との協定に基づく送り出し方式を規定。登録、選考、健康診断、契約締結、社会保障加入、査証取得、出国前オリエンテーション、船員雇用契約(PKL)締結及び出国等の手続を規定
2025年KP2MI規則第3号 (Regulation of the Minister of KP2MI No. 3 of 2025 on the Suspension and Prohibition of the Placement of Indonesian Migrant Workers)	移住労働者送り出しの停止及び禁止に関する規則	受入国における安全上・保護上のリスクが認められる場合の送り出し停止・禁止措置を規定。移住漁船員にも適用されることを明確化するとともに、移住漁船員の定義を規定
インドネシア政府と 受入国政府との二国間協定(MoUs)	労働移動に関する二国間協力の枠組み	労働者受入れに関する協力体制、保護措置、関係機関の役割等を規定

募集・送り出し主体及び職業訓練機関：P3MIとLPK

インドネシアにおいて、移住労働者の募集及び送り出しに関与する主要な民間主体は、海外就労者の募集及び送り出しを担うインドネシア移住労働者送り出し会社 (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia :P3MI) と、職業訓練を担う職業訓練機関 (Lembaga Pelatihan Kerja :LPK) に制度上明確に区別されている。

P3MIは、移住労働者の募集・選考、雇用主とのマッチング、雇用契約締結支援、査証取得支援、出国手続及び渡航手配等を実施することが認められた民間送り出し事業者である。P3MIとして事業を行うためには、インドネシア移住労働者保護省 (Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia: KP2MI) から送り出し事業許可 (Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia :SIP3MI) を取得しなければなら

ない。許可取得要件としては、少なくとも50億ルピア(約4493万円、2026年8月時点の為替レートに基づく)の払込資本金及び15億ルピア(約1348万円、2026年8月時点の為替レートに基づく)の供託金を保有することが求められている。これらの財務要件は、P3MIが移住労働者の募集及び送り出しに伴う責任を適切に履行するために必要な財政基盤を有することを担保することを目的としている¹。

一方、LPKは職業訓練法制に基づく職業訓練機関であり、語学教育、技能訓練及び渡航前教育等を提供する。LPK自体は原則として海外就労者を送り出す権限を有しておらず、職業訓練を提供する機関として位置付けられている。関連する法的枠組みは、2003年労働法(Law No. 13 of 2003 on Manpower)及び職業訓練機関の設立・運営並びに職業能力開発に関する政省令によって規律されている。

政府間スキームと民間主導スキーム

政府間スキームの下では、MoU(Memorandum of Understanding)が、労働力受入枠、労働力要件、保護基準、紛争解決メカニズム、帰国支援及び法的支援等を含む労働協力の技術的枠組みを定めている。政府間スキームによる移住漁船員の送り出し及び保護は、本来、法令に基づく統合的な政府メカニズムを通じて実施されることが予定されている。しかし実際には、移住漁船員の送り出しは他のフォーマルセクターの移住労働者とは大きく異なり、依然として相当数がP3MIを介した民間主導スキーム(Private-to-Private:P-to-P)方式によって募集・送り出しされている。このことは、募集慣行、労働条件、説明責任及び救済へのアクセスの面で追加的なリスクと保護上の空白を生み出している。

そのため、政府間スキームの下では、出国前の雇用契約の厳格な確認、透明かつ倫理的な募集、保険及び社会保障へのアクセス、受入国における法的支援及び苦情処理制度へのアクセス等について、より強固な保護措置が求められる。また、移住漁船員は人身取引、強制労働、債務拘束その他の搾取から実効的に保護されなければならない。これらの課題は、インドネシア政府と受入国政府との協力強化及び2022年政令第22号の実効的な履行の必要性を示している。

もっとも、日本におけるインドネシア人移住漁船員の送り出し及び保護は、政府間スキームのみでは十分に理解することができない。日本では、技能実習制度(Technical Intern Training Program:TITP)及び特定技能制度(Specified Skilled Worker:SSW)といった独自の労働移動制度が運用されており、それぞれ募集、訓練、雇用、在留資格及び労働者の移動に関する異なるルールを有している。そのため、インドネシアの移住労働者送り出し制度と日本の移民・労働ガバナンスとの相互作用について検討する必要がある。特に、既存の二国間協力及び日本の制度が、募集段階における搾取、強制労働、劣悪な労働条件及び救済へのアクセスの障壁から、移住漁船員を十分に保護しているかを検証することが重要である。

日本向け送り出し制度：技能実習制度及び特定技能制度

本報告書は、台湾、韓国、日本を含む複数の渡航先国における移住漁船労働者の募集・配置ルートを検証しているが、技能実習制度及び特定技能制度については、第2章で検証される募集プロセスと第3章で分析される石巻市及び西ジャワの連携による技能実習生の受入れモデルを理解するための重要な制度的文脈であるため、本節で取り上げる。

¹ P3MIの払込資本金及び供託金に関する要件は、2019年労働大臣規則第10号第7条に規定されており、その後の関連法令にも継承されている。これらの要件の有効性は、最高裁判所判決(2020年第15号 P/HUM/2020)においても確認されている。さらに、これらは「インドネシア移住労働者派遣会社への許可付与手続きに関する2025年KP2MI大臣規則第1号」においても、P3MIの許認可要件として引き続き位置付けられている。

インドネシアにおける技能実習制度への参画は、2008年労働大臣規則第8号 (Regulation of the Minister of Manpower No. 8 of 2008) によって規律されており、同制度は技能移転及び能力開発を目的とした海外職業訓練プログラムとして位置付けられている。制度に関する情報は、国際人材育成機構(IM Japan) とインドネシア労働省が共同で開発したオンラインポータルを通じて提供されている。

前述のとおり、LPK自体は本来海外就労者を送り出す権限を有していないが、日本向け技能実習制度については例外的な制度が存在する。具体的には、日本向け技能実習生を送り出す機関は、労働省から送り出し機関 (Sending Organization :SO) の認定を受けなければならない。SO認定とは、日本向け技能実習生の募集・選考、日本語教育及び技能訓練、渡航前研修、関連書類の整備その他送り出し業務を、日本側の受入機関又は監理団体と連携して実施することを認める制度である²。

SO認定を受けたLPKは、日本側の監理団体と連携し、候補者募集、日本語教育、企業とのマッチング、渡航前研修及び送り出し手続等を実施する。そのため、日本向け技能実習制度においては、SO認定を取得したLPKは単なる職業訓練機関ではなく、候補者募集から送り出しまでの一連のプロセスに関与することができる。一方で、SO認定を受けていないLPKは、日本向け技能実習生を直接送り出すことはできず、日本語教育や職業訓練の実施にとどまる。

この職業訓練プログラムでは、労働者に対する各種補助金及び手当についても規定されている。共同運営されているポータルによれば、支給対象には、インドネシア国内での訓練補助金、日本国内の研修センターにおける1か月間の研修手当、就労年数に応じて増額又は変動する小遣い、寮から勤務先までの交通費、各種保険 (健康保険、労災保険及び年金)、IM Japan発行の証明書、自立支援基金(Dana Usaha Mandiri :DUM) 及びインドネシア・日本間の往復航空券費用等が含まれる。漁業分野は「その他セクター (Other Sectors)」として分類されている(詳細は付属資料1参照)。

また、日本で特定技能として就労する移住労働者については、2023年インドネシア移住労働者保護庁長官決定第148号によって費用構造が定められている。同制度における費用項目には、健康診断、心理検査、旅券取得費用、移住労働者向け社会保障、就労査証取得費用、国内移動費、インドネシア・日本間の往復航空券費用、P3MIサービス料及び監督サービス料等が含まれる。当該費用構造は、インドネシア国内における募集・送り出し過程に適用されるものであり、求職者又は移住労働者が就労に関連する問題に直面した場合における強制労働及び人身取引のリスクの低減等を目的の一つとして導入されたものである。労働者本人が直接負担する費用は、おおむね232万2,000ルピアから382万2,000ルピア (約2万900円～3万4千300円、2026年8月時点の為替レートに基づく) 程度とされている(詳細は付属資料2参照)。

1.2 移住漁船労働者の送り出し経路

2022年政令第22号は、KP2MIが移住漁船員の送り出し及び保護に関する技術的政策を策定する際の主要な法的根拠となっている。同政令は、送り出し要件、船員雇用契約(Perjanjian Kerja Laut :PKL)、就労前・就労中・帰国後の保護、社会保障及び法的支援、並びに監督及び苦情処理について規定している。

また、KP2MI内部には「移住商船船員及び移住漁船員送り出し局」が設置されており、移住漁船員の送り出し

2 この認定の法的根拠は、2008年労働・移住大臣規則第PER.08/MEN/V/2008号に定められている。同規則はまた、LPKが実施する出国前訓練及び海外実習に関する行政要件についても規定している。

及び保護に関する政策、基準、手続及び評価の策定・実施を担当している。

主な受入国における募集・送り出し制度

台湾、韓国及び日本は、インドネシア人移住漁船員の主要な受入国である。これらの国々はいずれも同一のインドネシア法制度の下で送り出しが行われているものの、実際の募集・送り出し及び保護の仕組みは、それぞれの国の法制度及び制度的枠組みによって大きく異なっている。

(1) 韓国

韓国向け漁船員の送り出しには、政府間スキームと民間主導スキームの二つの方式が存在する。

政府間スキームは、KP2MIと韓国産業人力公団 (HRD Korea) によって運営されており、雇用許可制度 (Employment Permit System :EPS) に基づくE-9ビザを利用する。この制度では、EPS-TOPIK 試験等を通じた透明かつ選別的な採用プロセスが導入されており、漁船員は韓国領海内で操業する漁船に従事する。

一方、民間主導スキームでは、P3MI又はインドネシアの船員派遣業者 (manning agency)³と韓国側のエージェント又は漁業会社が関与し、E-10ビザを利用する。この制度では韓国語能力に関する厳格な要件が存在せず、外洋で操業する漁船にも従事することが可能である。そのため、モニタリングが困難であり、より高いリスクを伴うとされている。ただし、この制度の下では漁船員は船員雇用制度の対象となる。

両制度の間には、募集手続、賃金水準、費用負担及び選考要件に関して大きな違いが存在する。一般に政府間スキームの方が賃金水準は高く、送り出し費用は低い。一方、民間主導スキームは選考要件が比較的緩やかである反面、手数料をめぐる不正や不透明な慣行が発生しやすいとされている。

(2) 台湾

韓国とは異なり、台湾向け漁船員の送り出しは、原則として民間主導スキームのみで行われている。ただし、台湾領海内で操業する漁船に従事する船員と、遠洋漁業船団 (LG) に従事する船員とでは制度が異なる。台湾領海内で働く漁船員は、KP2MIの許可を受けたP3MIを通じて募集・送り出しされる。一方、遠洋漁業船団で働く船員は、運輸省から許可を受けた船員派遣業者 (manning agency) を通じて募集・送り出しされる。また、台湾領海内で働く漁船員は、一般的に賃金が高く脆弱性も低い一方で、送り出し費用は遠洋漁業船員より高い傾向にある。

(3) 日本

日本向けの技能実習制度による送り出しについては、引き続き労働省が所管している。これは、日本向け技能実習制度が、インドネシア人労働者候補者に対する能力開発プログラムとして位置付けられているためである⁴。同制度は、インドネシア労働省とIM Japanとの協力によって実施されている。一方、特定技能制度については、通常の移住労働者 (PMI) の配置と同様に、KP2MIの管轄下で管理されている。

IM Japanは、日本・東京に本部を置く中小企業支援団体であり、インドネシア人技能実習生を日本企業へ受け入れるための実施機関として機能している。

以下は、IM Japanのポータルに基づくインドネシア人漁船員の募集・送り出しプロセスである。

3 P3MIとは異なり、インドネシア運輸省が管轄し、船員募集・配置事業許可証 (Surat Izin Usaha Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal: SIUPPAK) の取得が義務付けられている船員派遣事業者を指す。

4 労働省 (Kementerian Ketenagakerjaan / Kemnaker) は、職業訓練及び労働市場政策に対する権限を維持している。日本の技能実習制度が歴史的に「海外実習 (pemagangan)」として位置付けられてきた経緯から、労働省はSOの管理や技能実習制度参加者に対する出国前訓練の行政管理において、引き続き中心的な役割を果たしている。

図1 政府間プログラムにおけるインドネシア人移住漁船員の募集・送り出し経路

ステップ		
1	 登録／ログイン	候補者はオンラインポータル(https://jepang.magangln.id)を通じてアカウントを作成又はログインし、個人情報を入力する。
2	 応募	必要書類を提出し、技能実習プログラムへ応募する。
3	 書類審査	システムによる書類の自動確認後、地方委員会(候補者の出身地域のローカル委員会)及びIM Japanの中央チームが真正性を確認する。
4	 基礎数学試験	中央チームが実施する対面試験。
5	 体力試験及び持久力試験	地方委員会が実施し、候補者の身体能力を評価する。
6	 面接	中央チームが実施し、動機、知識、コミュニケーション能力等を評価する。
7	 健康診断 (Medical Check-Up)	労働省及びIM Japan指定の病院又は検査機関で実施される。検査項目には血液検査、尿検査、視力検査、便検査、肺検査、薬物検査、尿酸値検査、腎機能検査及びHIV/AIDS検査等が含まれる。
8	 日本語試験	IM Japan教材第1章から第12章までを対象とした、ひらがな、カタカナ、語彙及び文法の試験。
9	 旅券取得	日本語試験合格後、渡日前研修開始前に取得する。48ページ・有効期間5年の旅券が求められる。
10	 専門研修及び第1次渡日前研修	専門研修は9日間実施され、宿泊費及び交通費は参加者負担となる。第1次渡日前研修は2か月間実施され、同様に参加者負担となる。
11	 第2次渡日前研修	中央研修施設において2か月間実施され、宿泊費及び交通費は労働省及びIM Japanが負担する。
12	 出国	参加者は自身の能力や専門性に応じた企業へ配属される。また、渡航前研修に対する補助金が支給される。
13	 技能実習期間	実習期間は3年間であり、企業及び参加者双方が合意した場合には最長5年間まで延長可能である。
14	 帰国後支援	帰国後には、自立支援金、就職マッチング支援及び起業支援研修等が提供される。
15	 就業状況調査	技能実習修了者は、ポータル上で就業状況調査への回答を求められる。

1.3 募集・送り出し制度におけるガバナンス上の課題

インドネシア人移住漁船労働者の募集・送り出し制度は、複数の政府機関、募集・送り出しエージェント、職業訓練機関及び仲介者が関与する複雑なガバナンス構造によって構成されている。法制度上は各主体の役割と責任が定められているものの、実際の募集・送り出し過程では機能や責任が重複する場面も少なくはなく、送り出し先国や制度によって募集手続、費用負担及び保護水準に大きな差異が存在している⁵。

さらに、ヒューマンライツ・ナウ及び台湾人権促進会(TAHR)が2025年に実施したインドネシア現地調査では、募集・送り出し段階において複数の構造的課題が確認されている⁶。具体的には、友人や親族による紹介、SNS上の広告、ブローカーを通じた勧誘が主要な募集経路となっている一方で、労働条件やリスクに関する情報提供は十分ではなく、成功事例のみが強調される傾向が見られた。また、身分証明書やパスポート原本の預託、募集関連費用に関する不透明な説明、借入れを前提とした渡航準備、出国直前の契約締結、外国語で作成された契約書への署名要求など、労働者の脆弱性を利用した募集慣行も報告されている。加えて、地方政府及び中央政府機関への聞き取りでは、予算不足による啓発活動の限界や、募集・送り出しに関与するエージェントに対する監督体制の不十分さが指摘されている。特に、運輸省が所管する許可証(SIUPPAK)と、KP2MIが管轄する移住労働者派遣への許可証(SIP3MI)が並存する「許可証の二重構造」は、管轄の縦割りを生み出し、現場に大きな混乱を招いている。

これらの問題は、個別の送り出し先国に限定されたものではなく、インドネシアの移住漁船労働者送り出し制度全体に共通して存在する構造的課題として理解する必要がある。

日本向け技能実習制度の特殊性と、漁業分野に適用される複層的な規制構造は、複雑なガバナンス上の課題を生み出している。その典型例として、送り出しを所管する労働省と、保護を所管するKP2MIという二つの機関が並存していることが挙げられる。この制度的二元性は、いくつかの課題を生じさせている。

第一に、技能実習生は依然として「労働者」ではなく「研修生」と位置付けられているため、KP2MIによる移住労働者保護制度の対象から部分的に外れている。その結果、送り出しは労働省、保護はKP2MIという二元的な体制となり、両機関間の調整や情報共有が十分に行われていないため、監督体制が断片化している。

第二に、送り出し過程にはLPK、P3MI、仲介者等の多様な主体が関与しているが、それぞれの役割分担や責任範囲は必ずしも明確ではない。その結果、募集・送り出しの過程が複雑化し、労働者が十分な情報を得られないまま契約手続を進める状況が生じている。また、複数の主体が関与する募集構造は、募集関連費用の発生過程や負担主体を不透明なものとし、労働者による費用負担や借入れを助長する要因となり得る。こうした構造は、国際的に求められている雇用主負担原則(Employer Pays Principle)の実現を図る上で障壁となる可能性がある。さらに、関係機関間の連携不足や権限分担の不明確さにより、募集段階における問題への対応や監督が十分に行われていないという課題も指摘されている。

これらの課題は、労働者保護に重大な影響を及ぼしている。技能実習制度の下にあるインドネシア人移住労働者は、移住労働者保護制度の主流から外れた存在となっており、既存のグリーンパス制度、モニタリング及び

5 韓国及び台湾の遠洋漁船に乗船するインドネシア人移住漁船労働者が直面する労働及び人権リスク、ならびに受け入れ国における規制及びガバナンス上の課題の詳細な議論については、以下の文献を参照されたい: Advocates for Public Interest Law, ヒューマンライツ・ナウ(2023)「BLACK BOX: 私たちの食卓の刺身マグロはどこから来たのか? 韓国漁船から日本市場までの不透明なマグロサプライチェーンに潜む人権リスク」<https://hrn.or.jp/news/24930/>; 台湾人権促進会、ヒューマンライツ・ナウ(2025)「Silenced Voices: 船上労働者の声はなぜ聞こえてこないのか?—台湾の漁船から日本市場までの不透明なマグロサプライチェーンに潜む人権リスク」<https://hrn.or.jp/news/28259/>

6 台湾人権促進会、ヒューマンライツ・ナウ(2025)「Silenced Voices: 船上労働者の声はなぜ聞こえてこないのか?—台湾の漁船から日本市場までの不透明なマグロサプライチェーンに潜む人権リスク」<https://hrn.or.jp/news/28259/>

救済へのアクセスが制限されている。その結果、現行のガバナンス体制は、技能実習生の法的地位と、実際に労働者として必要とされる保護との間に大きな乖離を生み出している。

もつとも、法制度及び制度設計上の保護措置が存在することと、それらが実際に機能していることは必ずしも同義ではない。移住漁船労働者の募集・送り出し過程においては、KP2MIの保護対象であるとしても、募集関連費用の負担、仲介業者の関与、情報提供の不足、監督体制の限界など、制度上の枠組みのみでは十分に把握できない課題が存在している。次章以降では、関係機関及び移住労働者への聞き取り調査を通じて、募集・送り出し過程の実態と課題について検討する。

2 インドネシア現地調査

2.1 調査概要

2026年6月、インドネシアにおける漁船移住労働者の送り出しプロセスに関する実態を把握することを目的として、中部ジャワ州テガル県、西ジャワ州チレボン県及びインドラマユ県において現地調査を実施した。

調査では、チレボン・ムンドゥ第1国立専門高等学校(SMKN 1 Mundu)、地方労働局、LPK、P3MI、KP2MI等に対するヒアリングを実施し、漁船移住労働者の募集、選抜、教育訓練及び送り出しの実態について情報収集を行った。

なお、本章以降では、P3MI、SO認定LPK及びその他の日本向け送り出しに関与するLPKを総称して「募集・送り出し関連エージェント」という。また、募集・送り出し関連エージェントに登録し、選抜、教育訓練又は送り出し手続の対象となっている者を総称して「候補者」と呼ぶ。候補者には、技能実習生及び特定技能外国人として日本への渡航を予定している者のほか、他国向け案件の応募者も含まれる。

2.2 チレボン・ムンドゥ第1国立専門高等学校 (SMKN 1 Mundu) へのヒアリング

チレボン・ムンドゥ第1国立専門高等学校 (SMKN 1 Mundu) は、西ジャワ州チレボン県に所在する水産専門高校であり、1965年に設立された。同校によれば、日本の政府開発援助 (ODA) による支援を受けて設立された経緯があり、設立当初から日本との関係が深く、日本向け漁船員の育成及び送り出しに携わってきたという。

同校によれば、2025年の進路が記録されている卒業生608名のうち、約67%が海外就労へ進み、約6%が軍・警察関係、約30%が国内就労、1%未満が高等教育へ進学した。また、2026年の進路が記録されている卒業生566名のうち、約70%が海外就労へ進み、約3%が軍・警察関係、約3%が起業、約24%が国内就労へ進んだとのことであった⁷。

海外就労先としては日本及び韓国が中心であり、日本へは毎年200名以上、韓国へは40～80名程度が送り出されている。一方で、台湾向けの送り出しは実施していないとの説明があった。

同校によれば、多くの生徒は入学当初から日本で働くことを希望しており、海外就労は卒業後の主要な進路の一つとして認識されているという。その背景として、同校が長年にわたり日本向け送り出しを行ってきた実績に加え、日本で就労した卒業生のネットワークが形成されていることが挙げられた。実際に校内には卒業生が設立したLPKの掲示も見られ、日本で5～10年程度就労した後に帰国し、送り出し事業を開始した卒業生もいるとの説明があった。また、日本での就労経験を持つ卒業生による成功事例が共有されることも、生徒の進路選択に影響を与えていると考えられる。

送り出しプロセスについては、3年生になると生徒は海上実習を経験し、その後、進路希望に応じてグループ分

7 2026年6月8日に実施したSMKN 1 Munduへのヒアリングによる。

けが行われる。海外就労を希望する生徒については、保護者の同意を得たうえで選考プロセスに進み、企業又はLPKによる面接を受ける。

LPKは毎年同校を訪問し、ジョブフェア形式の説明会を実施している。例年約10のLPKが参加し、それぞれ日本での就職先、労働条件及び待遇等について説明を行う。生徒は各LPKの説明を受けた上で、自ら希望するLPKを選択する仕組みとなっている。

学校側はジョブフェア実施前に各LPKから実績報告書の提出を受けており、過去の送り出し実績や労働条件等を確認している。また、生徒自身も提示された待遇条件等を比較しながら応募先を選択している。さらに、日本の受入企業が直接学校を訪問し、面接を実施する場合もあるとのことであった。

日本の受入企業による選考においては、健康状態、体力、精神面の適性及び就労意欲等が確認される。また、企業側から家族構成や家庭の経済状況等について質問が行われる場合もあるという。学校担当者は、貧困家庭出身の生徒や両親がいない生徒が優先的に採用される事例も見られると述べ、その背景として、企業側がそのような生徒の方が就労意欲が高いと考えている可能性があるとの見解を示した。

面接及び試験に合格した後、学校は受入企業に対して推薦状を発行する。推薦状には学業成績のみならず、学校生活における態度や海上実習での評価等も記載される。

また、学校関係者は卒業生が就労している地域を定期的に訪問しており、受け入れ側との面談に加え、卒業生本人から直接状況を聞き取る機会も設けている。実際の事例として、日本企業から卒業生の精神的な不調について連絡を受け、学校職員が現地を訪問して対応したケースが紹介された。当該事例では、家族と離れて生活することへの不安やストレスから精神的に不安定な状態となっていた女性卒業生に対し、学校側が本人との面談等を通じて状況確認を行ったという。また、家族への送金に関する問題や精神的ストレスを理由として一時帰国した事例も報告された。

送り出し費用については、学校側の説明によれば、職業訓練・生産性開発総局長令第2/2944/HK.03.01/X/2024号に基づき、募集に関連して徴収することができる費用の上限額は3,000万ルピアから3,500万ルピア（約27万～32万円、2026年8月時点の為替レートに基づく）とされている。そのうち、多くの費用は受入企業側が負担しており、生徒又はその家族が主として負担するのは日本語教育費用であるという。また、日本企業への採用が決定した生徒に対しては、日本語教育費用を補助する制度も設けられているとのことであった⁸。

同校には公務員として配置された日本語教員が3名在籍している。教職員による奨学金や支援金の不適切な徴収を防ぐために啓発活動等を通じて再発防止に取り組んでいる。

さらに、同校はインドネシア運輸省の認可を受けており、海員手帳やBST (Basic Safety Training)等の船員関連資格について、校内で取得手続を行うことができるとのことであった。

2.3 募集・送り出し関連エージェントへのヒアリング

ジャカルタ、テガル、インドラマユの送り出しに関与する5つのLPK及びP3MIに対してヒアリングを実施した。ヒアリングの対象とした募集・送り出し関連エージェントは、SOの認可を持たないジャカルタのLPK（以下、A）、テ

⁸ 学校主導の取組に加え、インドネシア政府は、教育文化研究技術省やKP2MIなどの関連省庁が連携する戦略的イニシアチブとして「SMK Go Global」プログラムを開始している。本プログラムは、職業高校(SMK)卒業生の国際的な競争力を高めることを目的としており、国際市場での就労を円滑にするため、語学研修や技術力向上を含む包括的な支援を提供している。詳細については、Indonesia National Police, “Govt to Send 500,000 Vocational Graduates Abroad Under SMK Go Global Program” を参照した。

ガルのP3MI及びSOの認可を持たないLPKの両方の資格を有するエージェント（以下、B）、Bの代表者が所有しSOの認可を持たないLPK（以下、C）、テガルのP3MI（以下、D）、並びに第3章で詳述する石巻への送り出しに關与するSOの認可を有するインドラマユのLPK（以下、E）の5つのエージェントであり、いずれも各エージェントの代表者に対してヒアリングを実施した。

以下では、ヒアリング対象エージェントの概要を整理した上で、各エージェントから得られた知見について述べる。ヒアリング対象エージェントの概要は下記の表のとおりである。

略称	所在地	種別	SO 認可
A	ジャカルタ	LPK	あり
B	テガル	P3MI兼LPK	なし
C	テガル	LPK	なし
D	テガル	P3MI	—
E	インドラマユ	LPK	あり

（1）募集・送り出し関連エージェント設立の背景

まず、ヒアリング対象とした募集・送り出し関連エージェントの代表者が当該エージェントを設立する以前の職歴について確認した。例えば、Bの代表者自身も海外の漁船に乗船した経験を有し、その後、海外漁船へ移住労働者を送り出すエージェントを設立するに至っている。インドネシアでは、元船員が帰国後に送り出し事業へ参入する事例が少なくない一方、Dの代表者のように、漁業における就労経験を持たない状態で送り出し事業を設立するケースも確認された。Dの代表者は、漁業分野での就労経験を有していなかったものの、他産業での就労経験を経て、海外企業との契約や人材供給事業に関する知見を得た後、漁船員の送り出し事業へ参入した。事業開始にあたっては、自身に漁業での就労経験がなかったことから、元漁船員への聞き取りを自ら行い、漁業分野における労働実態や送り出しプロセスについて学習したという。このように、インドネシアの送り出し産業が必ずしも元船員のみによって担われているわけではなく、異なる産業分野から参入するエージェントも存在することを示している。

（2）候補者募集・選抜における評価基準とリクルートメント手法

候補者の募集方法についても、募集・送り出し関連エージェントごとに相違がみられた。

Aは、2005年の設立当初から水産系職業高校との連携関係を有しており、現在は日本向けの小型巻き網漁船を対象とし、年間約30名程度の送り出しを行っている。送り出す人材の質を確保する観点から、現在は水産系職業高校の卒業生を主たる対象としている。以前は全国の水産系職業高校と提携していたが、現在は帰国した元技能実習生・元船員の口コミによって応募者が集まるケースが多いという。候補者は専門技能評価機関（LSP）による評価を受け、評価内容には安全講習の受講歴、網の修繕技術、漁業作業に関する知識等が含まれる。面接には日本側監理団体や漁業協同組合の関係者が参加することもある。LSP合格後、候補者は360時間の日本語研修を受講する。技能実習制度の利用にあたっては日本語能力試験（JLPT）等の日本語試験は必須とされていないものの、日本側との面接では一定の日本語能力が求められ、履歴書等の確認も行われる。

Eの候補者は、水産系職業高校の学生から選抜されている。選考にあたっては、漁業分野の基礎知識、一般常

識、基礎的な計算能力等が確認される。送り出し人数は日本側からの求人に応じて決定され、Eは石巻向け事業を中心としており、他地域からの求人はほとんど扱っていない。

Bは、2020年以降、台湾、中国、フランス、韓国、スペインへの送り出しを行っている。ヒアリングにおいては、日本向けにも移住労働者を送り出したい意向を有しているものの、現時点では求人が見つかっていないとの説明があった。送り出しの内訳は、中国向けが全体の約50%を占め、イカ漁船やマグロ延縄漁船が中心となっている。台湾向けは約30%で、いずれも遠洋漁業向けである。このほか、フランス向けは底釣り漁業、韓国向けは沿岸・領海漁業への送り出しとなっている。日本以外の国向け案件では、候補者選抜において学歴よりも乗船経験が重視される傾向があるとの説明があった。候補者募集は、同エージェントのウェブサイトや広告のほか、口コミによるケースが最も多いとのことであり、チャロ(calo)と呼ばれるブローカーとも一定の関係を有しているとの説明があった。

Dは日本向けにもインドネシア人船員を送り出しているが、その主たる対象は遠洋マグロ漁船であり、技能実習制度や特定技能制度を利用した送り出しではない。日本向け案件については、日本側の特定の受入れ仲介エージェントが存在し、Dは同社から送付される求人票に基づき船員の募集及び選抜を行っている。求人票の受領後は、候補者募集、書類確認、選抜、日本側とのマッチングという流れで送り出しが行われる。また、日本向け案件については、送り出しに要する費用の全てを日本の受け入れ仲介業者が負担しているとの説明があった。日本以外の送り出し先国においても、同様に受け入れ仲介業者の存在が確認されているという。このような受入れエージェントとの関係構築の経緯について確認したところ、乗組員から得た情報をもとに、協力覚書の締結に向けて現地への訪問又は現地関係者の招へいを行うことで関係を構築しているとの説明があった。候補者の募集方法としては、主にSNSを通じた募集と、ブローカーを介した募集が挙げられる。同社と継続的な関係を有するブローカーがコミュニティにおいて候補者を発掘し、紹介する仕組みが構築されているほか、過去に同エージェントを通じて送り出された帰国船員が新たな候補者を紹介するケースもあり、紹介者には一定の紹介料が支払われる。このため、帰国船員及びブローカーを介した人的ネットワークが、主要な募集経路として機能していると考えられる。選抜にあたっては、過去に乗船した漁船名、漁業経験年数、漁法や対象魚種等が詳細に確認される。同エージェントの代表者によれば、漁業分野においては学歴よりも乗船経験が重要視されており、選抜において最も重視される要素は実務経験であって、農業等の異業種経験者を直接漁船へ送り出すことは困難であるとの認識が示された。農業その他の陸上労働の経験者が漁船労働へ転向した場合、労働環境及び生活環境の相違から途中離職に至るケースが少なくないという。こうしたことから、候補者の選抜にあたっては、過去の乗船歴及び従事していた漁法・漁種等が詳細に確認されている。

このように、日本以外の国向け案件においては、候補者選抜において学歴よりも乗船経験が重視される傾向が確認され、選抜に際しては過去の乗船歴や従事した漁法等が確認されていた。

(3) 送り出し先国と段階的な労働移動

また、一部の募集・送り出し関連エージェントにおいては、中国又は台湾の漁船で経験を積ませた後、より条件が良いとされる日本又は韓国向け案件へ移行させるという、段階的なキャリア形成を送り出し戦略の一つとして位置付けている実態が確認された。

Bは、中国及び台湾の漁船における労働環境について良好ではないとの認識を有しており、候補者に対しては「2年間就労した後、より良い環境へ移行できるようにしたい。給与条件の良い案件には、優秀な船員を送りたい」と

の言及があった。

Dにおいても、「最も条件が良いのは日本であり、次いで韓国、その次がヨーロッパであって、中国及び台湾は最も条件が悪い」との認識が示され、その上で「まず中国又は台湾へ送り出し、そこで経験を積ませた上で、日本など条件の良い国へ送り出す」との方針が説明された。

こうした証言からは、中国・台湾向け漁船が、若年層や経験の浅い候補者にとっての「最初の就労先」として位置付けられ、その後、日本又は韓国向け案件へ移行するという、段階的なキャリア形成モデルが存在していることが示唆される。すなわち、インドネシア人漁船員の国際移動は、単一の送り出し先への移動ではなく、複数の国・地域を経由しながら経験を蓄積していく過程として構成されている場合がある。

特に注目すべき点は、募集・送り出し関連エージェント自身が中国・台湾案件の労働条件を相対的に低く評価しながらも、それらを経験獲得のための入口として位置付けていることである。このことは、中国・台湾向け案件が、より条件の良いとされる日本又は韓国向け案件へ移行するための前段階として機能している可能性を示唆している。

仮にこうした構造が広く存在するとすれば、日本や韓国における漁船労働市場は、中国及び台湾における初期的な就労経験の蓄積を前提として人材を受け入れている側面を有している可能性がある。言い換えれば、各国の漁船労働市場は相互に独立しているのではなく、移住労働者の移動を通じて連続した労働市場として機能している可能性がある。

そのため、移住労働者の人権保護を検討するにあたっては、日本向け送り出しのみを個別に捉えるのではなく、中国、台湾、韓国等を含む地域全体のリクルートメント構造及び労働移動の実態を視野に入れる必要がある。特に、日本市場に流通する水産物のサプライチェーンにおける人権リスクを評価する際には、日本に到達する以前の就労経験や募集過程も含めて検討することが、本産業に存在する構造的な人権リスクを理解する上でも重要であると考えられる。また、中国や台湾等での就労経験を経て日本へ移行する労働者にとって、日本の労働条件が相対的に良好と認識される場合であっても、それによって日本国内における人権上の課題が不可視化される可能性があることにも留意が必要である。

(4) 送り出し体制とエージェント間の連携

送り出し体制についても、エージェントごとの相違が確認された。第1章で述べたとおり、日本の技能実習制度においては、SO認可を有するLPKを通じて送り出しが行われる。他方で、本調査では、SO認可を有しないLPKが候補者募集や教育を担い、その後、SO認可を有する別のLPK又はP3MIへ引き継ぐ形態も確認された。

その一例として、Cは漁業専門のLPKではなく、日本語教育及び日本の労働文化に関する研修を通じて、日本向け技能実習生及び特定技能人材の育成を行っている。現在は特定技能よりも技能実習生の送り出しが中心であり、年間約100名の技能実習生を送り出しているという。

Cは自らSO認可を保有していないため、技能実習生についてはジャカルタ、ブカシ、中部ジャワ州等に所在するSO認可LPKと個別に協定を締結し、当該エージェントを通じて日本へ送り出している。他方、特定技能については、同一経営者が運営するP3MIを通じて送り出しているとのことであった。

Cによれば、このような役割分担は一般的な形態であるという。その背景として、LPKは人材募集及び教育訓練に強みを有する一方、SOは送り出し業務に特化しているため、それぞれが専門的機能を担う方が効率的であると説明された。また、SO認可の取得には法人形態や会社名の変更等が必要となるほか、認可取得後も送り出し可

能な職種や受入れ先に一定の制約があることから、あえてSO 認可を取得せずにLPKとして運営を継続するエージェントも存在するという。

これらの証言からは、日本向け送り出しは必ずしも一つのエージェントによって完結するものではなく、募集・教育・送り出しといった機能が複数のエージェントに分担される形で実施されている実態がうかがえる。

(5) リクルートメント費用

送り出し体制が複数のエージェントによって構成されていることは、費用負担の構造にも影響を与えている。

インドネシア政府は、上述したように、日本向け送り出し費用の上限を3,000万～3,500万ルピア（約27万～32万円、2026年8月時点の為替レートに基づく）として法律上定めている。しかし、本調査では、研修費用、送り出し費用、語学教育費用等が複数の主体を通じて発生しており、実際の費用負担の構造は必ずしも単純ではないことが確認された。

Cにおける教育・訓練費用は約850万ルピア（約7万5千円、2026年8月時点の為替レートに基づく）であり、主な内訳としては日本語教育費、研修期間中の教育費、最終試験費用等が含まれる。なお、遠方から通う研修生についてはLPK内の宿泊施設を無償で利用できる一方、自宅からの通学が可能な者については通学形式が取られている。これとは別に、日本へ送り出す際には、技能実習生を受け入れるSOに対して約2,800万ルピア（約25万円、2026年8月時点の為替レートに基づく）を支払う必要があるという。

HRWGが2019年に実施した調査⁹においては、ブローカーが介在し、数千万ルピア規模の不当な費用徴収が行われる事例が確認されていた。この点についてCに確認したところ、Cでは仮に予定していた送り出し先での出国が困難となった場合であっても、別の送り出し先を探して出国できるよう支援する方針が示された。

当事例からは、送り出し費用については政府による上限規制が存在する一方で、研修費用やSOへの支払い等、複数の費用項目が存在していることが確認され、移住労働者が実際に負担する総額及びその透明性については、引き続き検証が必要であるといえる。加えて、SO認可を持たないLPKがSO認可を有するLPKと提携するケースも存在することを踏まえると、移住労働者保護の観点からは、認可を有する募集・送り出し関連エージェントのみならず、その前段階で人材募集及び教育を担うLPKに対する監督及び責任の在り方についても検討する必要があると考えられる。

他方で、SO認可を有するLPKにおいては、労働者負担のあり方に異なる特徴がみられた。

SO認可を有するLPKであるAにおいては、候補者が負担する費用は日本語研修費として約650万ルピア（約5万8千円、2026年8月時点の為替レートに基づく）であり、これには寮費、食費及び講師謝礼が含まれる。パスポート取得費用については徴収していないとのことであった。

同様にSO認可を有するEにおいては、石巻地域の船主が資金を拠出し、西ジャワ州の水産系職業高校及びLPKと連携して人材育成を行っている。同モデルにおいては、日本語教育及び人材育成に係る費用を日本側が負担しており、候補者本人が募集費用や訓練費用を負担する必要がない仕組みとなっている。また、Eによれば、同LPK及び石巻市の関係機関との連携体制による送り出しが基軸となっており、他のSOを介した送り出しは実施していないとのことであった。なお、この石巻市と西ジャワ州の連携モデルについては第3章で詳述する。

これらの事例からは、同じ日本向け送り出しであっても、送り出し体制や受入れ側との関係によって労働者本

⁹ Human Rights Working Group (HRWG), “Shifting the Paradigm of Indonesia-Japan Labor Migration Cooperation, Voices of Returned Migrant Workers on Pre-Departure Processes under EPA and TITP”, 2019.

人が負担する費用には大きな差が生じていることがうかがえる。特にEの事例は、受入れ側が費用を負担することによって、労働者の経済的負担を大幅に軽減し得ることを示している。

次に、P3MIを通じた送り出しにおける費用負担についてみる。

Bにおいては、出国までに平均約3,500万ルピア(約31万円、2026年8月時点の為替レートに基づく)を要するとの説明があったが、費用の内訳や国別の差異についての詳細な説明は得られなかった。

一方、Dへのヒアリングでは、送り出し先によって費用負担が大きく異なることが示され、特に韓国向け案件では極めて高額な費用負担が発生するケースがあるという。日本向け案件については、韓国向け案件と比較すると候補者本人の費用負担は相対的に小さいものの、その負担額や費用項目は案件ごとに異なっていた。石巻モデルのように受入れ側が日本語教育費や渡航関連費用を負担し、候補者本人の負担が生じない事例も確認された一方で、候補者本人が一定の費用を負担する事例も存在していた。韓国向けに漁船員を送り出す場合、出国手続費用、エージェント手数料、各種事務費用、保証金等を含め、1人当たり約1億5,500万ルピア(約138万円、2026年8月時点の為替レートに基づく)を要するという。このうち約7,000万ルピア(約62万円、2026年8月時点の為替レートに基づく)は「逃亡防止のための保証金」として徴収される。この保証金は契約終了後に返還される仕組みであるものの、契約期間中は労働者が利用することができない。そのため、多くの労働者は、土地や家屋等を担保として銀行融資を受けているという。Dの代表者は、このような多額の借金を労働者に負わせることは望ましくないとの考えから、韓国向けの送り出しは積極的に行っていないと説明した。

この事例は、移住労働者が負担する費用が送り出し国の制度のみならず、受入れ国の制度設計や募集・採用慣行によっても大きく左右されることを示している。特に韓国向け案件では、高額な保証金を含む費用負担のために、労働者が土地や家屋を担保として融資を受けている実態が確認された。

国際的には、採用又は就労の機会を得るために労働者が債務を負うことは、強制労働の重要なリスク要因の一つとされている。ILOが公表する強制労働指標においても、債務拘束は強制労働に結び付き得る指標として位置付けられている。また、ILOは、漁業分野における強制労働の兆候を把握する際、賃金支払の実態に加え、労働者に提供される保証金の有無や、採用において雇用主負担原則が遵守されているかについても確認する必要があると指摘している¹⁰。

このような観点から、高額な保証金や採用関連費用を労働者が負担する構造は、移住労働者に経済的な負担を課すだけでなく、不当な労働条件や権利侵害に直面した場合に離職や帰国を困難にする要因となる可能性がある。そのため、移住労働者の権利保護の観点からは、送り出し過程における費用負担の実態に加え、保証金制度の運用状況及び雇用主負担原則との整合性についても検証していく必要がある。

また、DはP3MIであるが、独自の語学教育体制を有しており、受入れ先との契約成立後、出国までに一定期間が生じることを踏まえ、過去に海外漁船で就労した経験を有する帰国船員が、新たな候補者に対して語学教育及び現場経験の伝授を行う仕組みが取られている。その際に要する費用については、候補者が負担しているという。韓国語能力が高いほど現地においてより良い待遇を受けられることから、韓国向け案件については約2か月半をかけて韓国語教育を実施しているとのことであった。

ILOは、移住漁船労働者に対して、募集手数料及び関連費用を負担させるべきではないとしており、その対象

10 International Labour Organization (ILO), "Towards Freedom at Sea: Handbook for the Detection of Forced Labour in Commercial Fishing", 20 December 2023, <https://www.ilo.org/publications/towards-freedom-sea-handbook-detection-forced-labour-commercial-fishing>.

には語学試験費用、技能試験費用、研修費用、オリエンテーション費用、旅券及び査証取得費用、移動費、宿泊費等が含まれると定めている¹¹。

しかし、本調査では、日本語教育費、研修費用、語学教育費用等について、募集・送り出し関連エージェントごとに負担主体が異なっていた。Eのように受入れ側が教育訓練費用を負担する事例が確認された一方で、A、C及びDでは、候補者本人が教育訓練費用や送り出し関連費用の一部を負担していた。

これらの結果は、国際的な雇用主負担原則と実際の運用との間にギャップが存在する可能性を示唆している。また、費用負担の範囲や負担主体が募集・送り出し関連エージェントごとに異なることは、移住労働者が負担する費用の予見可能性や透明性を低下させる要因にもなり得る。移住労働者の権利保護の観点からは、送り出し過程で発生する費用の内訳及び負担主体を明確化するとともに、国際基準との整合性を検証していくことが求められる。

以上のヒアリング結果からは、移住労働者が負担する費用は、募集・送り出し関連エージェントの種類、受入れ国、受入れ企業との関係等によって大きく異なることが確認された。また、同じ日本向け送り出しであっても、受入れ側が費用を負担する事例がある一方で、研修費用や送り出し費用を労働者自身が負担する事例もみられた。さらに、韓国向け案件のように高額な保証金が必要となるケースも存在しており、移住労働者の経済的負担の実態は一様ではない。

このことから、送り出し費用の適正化を検討する際には、費用総額のみならず、その内訳や負担主体、借入れの有無等を含めた包括的な把握が必要である。加えて、水産物サプライチェーンに関わる企業においても、採用・募集段階で労働者がどのような費用を負担しているのかを把握し、過度な費用負担や債務負担が発生していないかを確認することが求められる。特に、国際的に重視されている雇用主負担原則の観点からは、労働者による採用関連費用の負担を最小化し、強制労働リスクの予防に向けた取組を進めることが重要である。

(6) 制度運用と権利保護上の課題

費用負担の構造や送り出し体制がエージェントごとに大きく異なっていた背景として、送り出し制度そのものの複雑さも指摘された。

募集・送り出し関連エージェントの管理・監督にはKP2MI及び労働省の双方が関与しており、制度全体の運用が複雑であるという。募集・送り出し関連エージェントの種別によって適用される制度や監督主体が異なることから、募集・送り出し関連エージェント自身にとっても制度の理解や運用が容易ではないとの指摘があった。

本調査においても、SO認可を有するLPK、SO認可を有しないLPK、P3MI等の複数の主体が関与し、それぞれ異なる役割を担っていることが確認された。さらに、インドネシアでは、遠洋漁船船員、日本における技能実習制度や特定技能制度等、利用される制度によっても関係機関や手続が異なっている。そのため、移住労働者が直面するリクルートメントの過程は必ずしも一様ではなく、制度全体を理解することが容易ではない状況がうかがえる。

また、技能実習制度における候補者の法的位置付けについても課題が指摘された。募集・送り出し関連エージェントによれば、候補者の多くは「技能実習生」と「労働者」の違いを十分に理解しておらず、LPKにおいて事前説明を実施しているものの、必ずしも十分な理解には至っていないという。

11 International Labour Organization (ILO), "Guidelines for Fair Labour Market Services for Migrant Fishers", 14 November 2025, <https://www.ilo.org/resource/other/guidelines-fair-labour-market-services-migrant-fishers>.

この点は、日本の技能実習制度が「技能移転による国際貢献を目的とした外国人材の受入れ制度」を制度目的として掲げる一方で、制度上は「実習」であっても、実際には賃金の支払いを受けながら労働を行うため、候補者にとっては、自らがどのような法的地位に置かれているのか、またどのような権利が保障されているのかを理解することが容易ではない。

移住労働者が自身の法的地位や権利内容を十分に理解しないまま出国する場合、労働条件や契約内容について適切な判断を行うことが困難となるおそれがある。労働者自身が、雇用契約の内容、賃金や労働時間、転籍や帰国に関する条件、相談窓口や救済手段などについて出国前に正確に理解する必要がある。特に漁業において、漁法によっては長期間にわたり海上で生活・就労することから、労働者が問題に直面した際に外部への相談や救済へのアクセスが容易ではない場合がある。そのため、出国前の段階で自身の権利や利用可能な相談・救済手段について十分に理解しておくことは、人権侵害の予防及び早期対応の観点から重要である。

日本においては、2027年4月から育成就労制度の導入が予定されており、転籍要件の緩和や監督体制の強化など、技能実習制度下で指摘されてきた課題への対応が一定程度図られている。しかし、移住労働者が出国前に十分な情報提供を受け、自らの権利や契約内容を理解した上で就労を開始できるかという点については、引き続き重要な課題である。また、送り出し段階における費用負担や債務の問題は、受入れ国における制度改革のみでは解決できない側面もあり、募集・送り出し関連エージェント及び受入れ側双方による継続的な取組が求められる。

2.4 地方労働局へのヒアリング

2.4.1 テガル地方労働局

海外移住労働者の送り出しに関する監督権限の多くは中央政府に属しており、地方労働局は募集・送り出し関連エージェントに対する許認可の取消しや制裁措置を行う権限を有していない。

一方で、労働災害や死亡事故、帰国後の問題等に関する相談が寄せられた場合には、地方労働局が支援を行うことがある。

また、地方労働局はLPKやP3MI等の活動状況について一定の把握を行っているものの、候補者が他地域の募集・送り出し関連エージェントを利用する場合や、送り出し企業の本社が他地域に所在する場合も多く、実際の監督には限界がある。

さらに、地方労働局は海外就労希望者向けの啓発活動の重要性を認識しているものの、予算不足により十分な活動を実施できていないことを課題として挙げた。

加えて、移住労働者保護制度の運営については、KP2MIと労働省の双方が関与していることから、制度が複雑化しているとの認識が示された。

2.4.2 チレボン地方労働局

移住労働者からの相談対応については、地方労働局が実際に問題解決に関与している。具体的には、労働者又はその家族から相談が寄せられた場合、地方労働局はP3MIを呼び出し、労働者とP3MIとの間で調整を行う。問題が解決した場合には、P3MIに対して解決報告書の提出を求めている。

また、問題解決に応じない場合には、地方労働局として活動停止措置を求めることができ、その後KP2MIへ報告し、最終的な許可取消しの判断を求める仕組みとなっている。

一方で、ブローカーが関与する案件への対応には困難が伴う。ブローカーは正式な許認可制度の対象ではないため、所在確認、監督及び処分を行うことが困難である。

出国後のトラブルへの対応については、家族が地方労働局へ相談し、地方労働局がP3MIへ連絡することが一般的な対応とされている。その後も問題が解決しない場合には、KP2MI、外務省及び在外公館等へ連絡が行われる。

一方で、送り出し費用や借入れ、担保設定等に関する問題については、労働者と募集・送り出し関連エージェント又は金融機関との契約関係に属する事項であり、地方労働局はこれらに直接介入する権限を有していない。台湾向け漁船員については、沿岸漁業向けの送り出しと遠洋漁業向けの送り出しで制度及び所管官庁が異なっている。そのため、運輸省の許可を受けたSIUPPAKを保有するマンニングエージェンシーによる送り出しは、地方労働局の管轄外とされている。

また、移住労働者向けの啓発活動は地方労働局の重要な業務の一つと位置付けられているものの、予算不足が大きな課題となっている。チレボン県には420以上の村落と40以上の郡レベル行政区画が存在しており、十分な啓発活動を実施するためには多くの予算と人員が必要とされている。

2.5 インドネシア移住労働者保護省 (KP2MI)

本調査では、インドネシアにおける移住労働者保護政策及び送り出し制度の現状を把握するため、インドネシア移住労働者保護省(Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia: KP2MI) へのヒアリングを実施した。

前述の通り、インドネシアの移住労働者送り出し制度は、2017年移住労働者保護法 (Law No.18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers) に基づいて運用されている。同法は、従来の送り出し中心の制度から、移住労働者の権利保護を重視する制度への転換を目的として制定されたものであり、移住前、移住中、帰国後を含む包括的な保護を規定している。

KP2MIによれば、現在の海外就労スキームは大きく二つに分類される。一つは韓国向け雇用許可制度 (Employment Permit System: EPS) に代表される政府間(Government to Government: G-to-G) スキームであり、もう一つはP3MIを通じた送り出しである。日本向け技能実習や特定技能を含む多くの海外就労案件は後者に位置付けられる。

P3MIとして事業を行うためには、まずインドネシア投資調整庁 (BKPM) において法人登録を行い、その後、移住労働者送り出し事業の許可を取得する必要がある。許可取得の要件として、50億ルピア (約4466万円、2026年8月時点の為替レートに基づく) の資本金及び15億ルピア(約1340万円、2026年8月時点の為替レートに基づく) の供託金 (デポジット) が求められている。この供託金制度は、P3MIが責任を果たさなかった場合に移住労働者保護のために活用することを目的としている。他方で、過去には許可取消しとなったP3MIに関する案件において、供託金のみでは十分な補償が行えなかった事例も存在するという。

また、KP2MIは移住労働者保護のための統合情報システムとして、SISKO PMI (Sistem Komputerisasi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia) を運用している。移住労働者は出国前に同システムへ登録し、登録完了後にE-PMI (電子移住労働者カード) の発行を受ける。E-PMIは、当該労働者が正規の手続きを経て登録された移住労働者であることを証明するものである。

本調査では、第3章で詳述するように、宮城県石巻市において日本で就労中のインドネシア人特定技能労働者への聞き取りも実施した。その結果、技能実習から特定技能へ移行する際、インドネシア国外からE-PMIを更新することが困難であり、一度帰国する必要があるという運用上の課題が確認された。この点についてKP2MI担当者は、制度上は一時帰国時に再登録を行い再出国することが望ましいとの見解を示した。長期間の海外滞在による家族関係への影響を踏まえ、海外で長期間就労する移住労働者の間では、離婚や親子関係の悪化等の問題が生じる事例がみられ、定期的な帰国を促すことも移住労働者保護の一環として位置付けられている。

また、日本向け送り出し制度については、技能実習制度に対する批判的な認識も示された。近年では、一部のLPKが「能力向上プログラム(capacity building program)」等の名目で候補者を募集し、不適切な費用徴収を行う事例が確認されているという。担当者は、こうした事案に対して既に複数地域で法執行機関による摘発が行われており、KP2MIとしても候補者向けの啓発活動を強化している。

また、LPKによる募集活動が継続して行われていることを踏まえ、KP2MIは候補者向けの啓発普及資料を作成し、送り出し制度や労働者の権利に関する情報提供を行っているとのことであった。

担当者はさらに、技能実習制度について、本来は技能移転や研修を目的とした制度であるにもかかわらず、実態としては労働力供給制度として機能している側面があるとの認識を示した。また、技能評価試験の受験までに長期間を要することも課題として指摘した。送り出し費用に関する問題意識についても示され、日本向け技能実習制度においては依然として高額な費用徴収が行われている事例が存在するという。担当者によれば、候補者が出国前に8,000万〜1億ルピア(約71万〜89万円、2026年8月時点の為替レートに基づく)程度の費用負担を求められるケースも確認されている。

また、一部の事例では、問題が発生した際に、労働者に支払われるべき手当等からLPKが費用を差し引くケースも報告されているという。担当者によれば、月額約1万円程度が差し引かれる事例も存在するとされた。

以上のヒアリング結果からは、移住労働者の権利保護を検討するにあたり、送り出し後の労働環境のみならず、募集、選抜、教育訓練及び費用負担を含む送り出し過程全体を視野に入れる必要があることが明らかとなった。また、募集・送り出し関連エージェントごとに費用負担や教育訓練の内容が大きく異なる現状を踏まえると、移住労働者が負担する費用の透明性の確保及び国際的な雇用主負担原則との整合性についても、今後さらに検証を進める必要がある。

他方で、本調査では、宮城県石巻市とインドネシア西ジャワ州との間で締結された協定及び覚書を基盤として、石巻市、石巻漁業実習協議会、受入れ先の船主、水産系職業高校、LPK及び西ジャワ州政府が連携し、移住労働者本人に送り出し費用の負担を求めず、人材育成から受入れ後の生活支援までを包括的に実施している事例も確認された。この取組では、送り出し段階における日本語教育や人材育成に加え、来日後の生活支援、受入れ船主との調整、送り出し地域との継続的な交流などが行われている。

そこで次章では、宮城県石巻市におけるインドネシア人技能実習生及び特定技能外国人の受入れ事例を取り上げ、連携の経緯、送り出し及び受入れの仕組み、並びに移住労働者に対する支援体制の実態について、関係者へのヒアリング結果をもとに整理する。

3

石巻市及び西ジャワ州連携による 受入れモデルの形成と展開

3.1 調査概要

日本国内の漁村では漁業労働者不足が深刻化しており、多くの地域でインドネシア人技能実習生の受入れが行われている。宮城県石巻市においても、2007年度からインドネシア西ジャワ州から技能実習生を継続的に受け入れてきた。しかし、2011年に発生した東日本大震災により、石巻市の基幹産業である水産業は甚大な被害を受けた。当時石巻市に在留していた技能実習生29名のうち、1名を除く28名が帰国したものの、翌年には元技能実習生13名が再来日し、地域の漁業者とともに水産業の復興に従事した。その後も毎年新たな技能実習生が受け入れられており、現在も石巻市の漁業を支える重要な担い手となっている。

西ジャワ州と石巻市との間で締結された協定及び覚書に基づく技能実習生受入れプログラムは、大きく二つに分類される。一つは、2007年に締結された協定及び覚書に基づき来日した技能実習生を対象とするプログラムであり、もう一つは、2013年に西ジャワ州とNPO 法人石巻漁業実習協議会との間で締結された覚書に基づき、石巻市の船主が資金を拠出して実施された漁業従事者家庭の子息を対象とする奨学金制度を利用し、水産系職業高校を卒業した後に来日した技能実習生を対象とするプログラムである。

本調査では、2007年に西ジャワ州政府と石巻市との間で締結された実習事業に関する協定及び覚書に基づく技能実習生の送り出し及び受入れの仕組みを対象とし、石巻市水産課、NPO 法人石巻漁業実習協議会並びに技能実習生を受け入れている漁業者である船主に対して聞き取り調査を実施した。なお、石巻市内の漁業会社には、石巻漁業実習協議会を介さずに派遣される技能実習生も存在する。これらの技能実習生については、出国に伴う各種手続費用を本人が負担しているものの、その具体的な金額については確認できなかった。

以下では、石巻市と西ジャワ州との連携の形成過程、送り出し及び受入れ段階における支援体制、そして両地域の継続的な関係構築の実態について整理する。

3.2 石巻市と西ジャワ州の連携の経緯

(1) 連携枠組みの構築

石巻市は、世界三大漁場の一つとされる金華山沖漁場に近接し、200種類を超える魚種が水揚げされる国内有数の水産都市である。他方で、水産業は石巻市の基幹産業であるものの、漁船漁業、養殖業及び水産加工業の各分野において労働力不足が課題となっていた。

1989年に外国人研修制度の制度的枠組みが整備されると、石巻市においても外国人材の受入れに対する関心が高まった。特に家族経営を中心とする小規模底びき網漁業においては人手不足が深刻化していた。しかし、当時の制度では自治体主導のパイロット事業としてのみ研修生の受入れが認められていたことに加え、言語・文化の相違に起因するトラブルへの懸念や、受入れを担当する職員配置のための予算確保が困難であったことが

ら、受入れは実現していなかった。一方で、労働力不足により出漁が困難となる漁船も生じており、漁業現場における人材確保は喫緊の課題となっていた。

こうした状況の下、西ジャワ州スカブミ県において水産物取引に従事していたO氏の仲介により、西ジャワ州知事から石巻市長宛てに若者への漁業技術指導を求める書簡が送付された。その後、2007年4月、石巻市と西ジャワ州政府との間で実習事業に関する協定及び水産分野全般の協力に関する覚書が締結された。また、石巻市は石巻漁業研修生受入協議会を設立し、市職員を西ジャワ州へ派遣するなど、受入れ体制の整備を進めた。これを受けて、2007年11月には第1期生11名の受入れが開始された。第1期生は、西ジャワ州スカブミ県の水産系職業高校の卒業予定者の中から選抜された。当時、西ジャワ州政府は、研修生本人に費用負担を求めないことを受入れの条件としていた。そのため、出国前日本語研修施設の光熱費は西ジャワ州政府が負担し、日本語講師の人員費及び研修生の食費等については石巻市の受入れ船主が負担した。その後、第2期生以降は西ジャワ州内の水産系職業高校から成績優秀者を選抜する方式へ移行した。近年では、西ジャワ州政府の要請により、チレボン県及びインドラマユ県の水産系職業高校出身者が多数を占めている。

2010年7月の出入国管理及び難民認定法改正により、監理団体の役割は宮城県漁業協同組合、渡波漁船漁業協同組合及び牡鹿漁業協同組合へ移管された。この変更を受けて、西ジャワ州側では事業継続の可否について検討が行われたものの、石巻市との覚書の効力及び石巻市の継続的関与を前提として、技能実習生派遣事業は継続されることとなった。

(2) 震災後の事業継続と制度再編

2011年に発生した東日本大震災により、石巻市の水産業は甚大な被害を受け、多数の漁船や漁港施設が失われた¹²。震災発生当時、石巻市には29名のインドネシア人研修生が滞在していたが、残留を希望した1名を除く28名が帰国した。震災後、西ジャワ州水産局では派遣事業の継続について検討が行われたが、石巻市水産課による協議を経て、受入れ船主の負担により毎年西ジャワ州職員を石巻市へ招聘する交流事業が開始された。

2014年には石巻市と西ジャワ州との間で「友好交流及び漁業協力に関する覚書」が締結された。本事業は自治体間の連携事業として開始されたことから、現地での講習費用や仲介料等については技能実習生本人の負担を伴わない仕組みが採用された。

(3) 石巻漁業実習協議会の設立と役割

震災直後は漁船を失った船主が多く存在したものの、国の復興支援事業を活用して受入れ事業が再開された。石巻市においても、復興支援の一環として外国人材受入れ担当職員2名を配置した。

一方、当時の監理団体であった宮城県漁業協同組合は受入れ事業を終了し、石巻漁業研修生受入協議会も活動を休止した。そのため、技能実習生支援及び国際交流の推進を目的として、2012年4月に漁業者によるNPO法人石巻漁業実習協議会が設立された。協議会の運営費は、渡波漁船漁業協同組合及び牡鹿漁業協同組合に所属する船主によって拠出されている。設立当初は16名の船主が参加していたが、2024年時点では35名が参画している。

また、石巻市職員による現地訪問や西ジャワ州との協議も行われた。その結果、2012年7月には震災後に帰

12 津波により市内の全44漁港が被災し、3,230隻あった漁船のうち2,762隻が失われた。また、防波堤、定置網、養殖施設もほぼ全壊した。石巻市水産物地方卸売市場についても、石巻市場及び牡鹿市場が全壊し、使用不能となった。震災前年における石巻市内3か所の魚市場の水揚量は12万9,000トン、水揚金額は182億円に達していたが、震災翌年には5万4,000トン、95億円まで減少した。その後復旧が進み、2015年には水揚量10万トン、水揚金額181億円となり、震災前の水準に回復した。

国していた技能実習生13名が再来日し、受入れ事業が再開された。再来日に要した費用は受入れ船主が負担した。さらに、2013年には石巻市と西ジャワ州との覚書の有効期限満了を受け、西ジャワ州と石巻漁業実習協議会との間で新たな覚書が締結された。

同協議会は、外国人技能実習生及び特定技能外国人に対する支援を通じて、母国の発展に資する人材育成と日本の沿岸漁業の維持・発展に寄与することを目的としている。協議会の活動は、登録支援機関としての受入れ支援、生活相談や各種手続支援、出入国時の送迎、日本語教育や漁業講習の実施、福利厚生事業、受入れ船主への支援、西ジャワ州との連絡調整、技能実習生家族との連絡や家庭訪問など多岐にわたる。

外国人技能実習制度については、制度本来の目的である技術移転よりも労働力確保の側面が強いとの指摘がなされてきた。他方、本覚書では、技能実習生受入れを単なる労働力確保ではなく、実習前から帰国後までを含む包括的な支援事業として位置付け、技能実習生及び受入れ船主双方にとって有益な仕組みの構築を目指すものとされた。

この背景には、受入れ事業が単なる労働力供給ではなく、人材育成を通じた地域間協力として構想されていたことがある。関係者によれば、西ジャワ州の沿岸地域では漁業が主要産業である一方、漁民家庭の子どもが経済的理由から高校進学を断念する例も少なくなかった。そのため協議会は、漁民の子弟に奨学金を提供して水産系職業高校への進学を支援し、卒業後に日本で技能実習を行った上で、将来的には地域漁業の担い手として地元で知識や経験を還元することを期待していたという。この構想は現在は継続されていないものの、技能実習生の日本語教育支援等へと形を変えながら、送り出し地域における人材育成という理念は維持されている。

(4) 奨学金制度を通じた人材育成支援

2013年、第5期生の中から初めて失踪者が発生したことを契機として、石巻漁業実習協議会は、帰国後も漁業に従事する意思を有する漁業従事者の子息を対象とした奨学金制度を開始した。それまで来日していた研修生・技能実習生の多くは必ずしも漁業従事者の子息ではなく、帰国後に漁業に従事するとは限らなかった。そのため、日本で習得した技術や知識が帰国後の漁業活動に十分活用されないケースもあった。

そこで協議会は、経済的に困難な状況にある漁業従事者家庭の子息を対象として、高校卒業までの3年間、毎年20名に対し、1人当たり年間6万円(当時の為替レートで約700万ルピア)の奨学金を支給する制度を創設した。当時、この金額は水産系職業高校の学費を概ね賄うことができる水準であり、経済的理由から進学を断念せざるを得ない漁民家庭の子どもに対し、高校教育を受ける機会を提供することを目的としていた。奨学金の原資は、協議会に参加する船主が負担した。奨学金授与に際しては、石巻市、NPO法人石巻漁業実習協議会及び監理団体である牡鹿漁業協同組合の関係者が西ジャワ州を訪問し、西ジャワ州知事との間で奨学金制度、技術移転及び奨学生の選抜等について協議を行った。その結果、2014年には20名が水産系職業高校へ入学し、翌年には進級するとともに、新たに20名が入学した。本奨学金制度は2期6年間にわたり実施された。新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い制度は中断されたが、2018年4月には本制度を通じて水産系職業高校を卒業した16名の技能実習生が石巻市へ派遣されている。

その後、高校進学を対象とする奨学金制度に代わり、技能実習生から特定技能人材への移行を希望する者を対象として、現地LPKにおける試験対策講習を無償で提供する支援へと移行した。また、西ジャワ州政府は講習期間中の食費として1人当たり5万円を支給しており、それ以外の費用については協議会が負担しているため、技

能実習生本人に経済的負担は生じていない。技能実習生の多くは、西ジャワ州内の水産系職業高校のうち、チレボン県のムンドゥ第1国立専門高等学校 (SMKN 1 Mundu) 及びインドラマユ県のインドラマユ第2国営職業高校 (SMKN 2 Indramayu) の卒業生である。近年は特にインドラマユ県出身者の割合が高くなっている。

このように、石巻漁業実習協議会を通じて受け入れられた技能実習生については、高校卒業後の日本語研修費用及び派遣手続に要する費用を本人が負担する必要がない。他方で、日本語教育及び派遣手続については、インドラマユ県に所在するO氏が関与するLPKが担っている。奨学金制度の終了後は、それまで船主が奨学金として拠出していた資金が、日本語研修費用の支援に充てられるようになった。

3.3 送り出し段階における制度的特徴

(1) 費用徴収を伴わない送り出し

西ジャワ州と石巻市との間で締結された協定及び覚書に基づく受入れ制度の特徴の一つは、技能実習生として来日するまでに必要となる現地での教育、日本語研修、パスポート取得、渡航費用等について、本人負担が発生しない点にある。この背景には、水産系職業高校卒業生を含む多くの技能実習生が、募集・送り出し関連エージェントへの支払いのために借入れを行い、債務を抱えた状態で来日する事例が問題視されていたことがある。

関係者への聞き取りによれば、本制度を通じて来日する技能実習生は、出国前に多額の資金を準備する必要がなく、来日後の生活についても一定の支援を受けることができる。技能実習生の多くは、同じ出身地域や同じ水産系職業高校の卒業生が既に石巻市で就労しており、衣類、住居、生活情報等について支援を受けることが可能である。また、石巻漁業実習協議会が生活面及び就労面における支援を実施していることから、来日初期における経済的・精神的負担の軽減につながっているとされる。

(2) 送り出し地域・教育機関の限定

本制度は、西ジャワ州と石巻市との間で締結された協定に基づいて実施されており、西ジャワ州内の国立の水産系職業高校の生徒及び卒業生が応募対象となっている。制度開始当初は西ジャワ州内の複数の水産系職業高校が対象とされていたが、現在ではチレボン県及びインドラマユ県の水産系職業高校出身者が大半を占めている。その要因として、石巻漁業実習協議会と連携関係にあるLPKがインドラマユ県に所在していることが挙げられる。関係者によれば、送り出し地域を一定程度限定することにより、技能実習生同士や家族間のつながりが維持されやすくなることから、失踪等の問題の予防にもつながると認識されている。

(3) 非公式仲介者の抑制

前述のとおり、本制度は石巻市と西ジャワ州との間の協定及び覚書に基づき実施されており、西ジャワ州側の要請を受けて技能実習生本人の費用負担を伴わない仕組みとして運用されている。日本語研修費、学費、渡航費等は受入れ船主によって負担されるため、通常の送り出し過程において見られるような仲介業者が介在する余地は限定的である。また、技能実習生に対しては、学校関係者や第三者から費用負担を求められた場合であっても支払う必要がないことが事前に説明されているという。

石巻市で働くインドネシア人技能実習生の経験談 —来日から石巻市での就労まで—

本調査では、石巻市において実際に就労しているインドネシア人技能実習生への聞き取りを実施した。以下では、異なる経路を通じて来日し、石巻市で就労する技能実習生の経験について紹介する。

奨学金制度を利用して来日した技能実習生

本調査では、奨学金制度の第1期生として2018年に来日した2名の技能実習生に聞き取りを行った。両名は西ジャワ州チレボン県グバン郡出身であり、いずれも父親が漁業に従事していた。幼少期から父親とともに漁に出た経験を有しており、漁業は身近な職業であったという。

両名はそれぞれチレボン県及びインドラマユ県の水産系職業高校において奨学金を受給しながら学んだ。水産系職業高校の教員が漁村を訪問して進学希望者を募集していたことが応募のきっかけであり、授業料、制服代、教科書代等の学費はすべて免除されていた。

高校卒業後は、卒業証明書に加え、漁業実習修了証明書、安全教育実習証明書及び船員手帳を取得した。その後、チレボン県水産局の施設において日本語及び日本での生活習慣に関する研修を受講し、来日した。研修期間は通常約1年間であるが、状況によって異なる場合もあるという。

来日後は約1か月間、石巻漁業実習協議会事務所に滞在しながら、日本語や日本で生活するための基礎知識を学んだ。研修では、自転車の利用方法やごみの分別方法など、日常生活に関する内容も扱われていた。

聞き取りによれば、インドネシアで学んだ日本語と石巻市で日常的に使われる表現との違いに戸惑うこともあったが、地域住民との交流や、既に石巻市で就労していた技能実習生からの支援を通じて、日本語や生活習慣を身につけていったという。

他制度を経て石巻へ移行した技能実習生

本調査では、石巻市と西ジャワ州との連携による奨学金制度を利用せずに来日した技能実習生への聞き取りも行った。

I氏はインドラマユ県内陸部の出身であり、両親は漁業従事者ではなかった。海に関わる仕事への関心から水産系職業高校へ進学し、漁業科で学んだ後、2012年に卒業した。

卒業後、日本語教師の紹介を受け、高知県のマグロ延縄漁船において約11か月間就労した経験を有している。当時は、マルシップ制度を通じて乗船していたという。

I氏によれば、当時はジャカルタのエージェントを通じて渡航手続きを行い、日本語教師への支払いとして700万ルピア（約6万円、2026年8月時点の為替レートに基づく）を負担したほか、帰国後にも追加で300万ルピア（約2万7千円、2026年8月時点の為替レートに基づく）を支払ったという。また、渡航費用を準備するために借入れを行う者も少なくないと述べた。

帰国後、I氏は石巻市への派遣プログラムについて知り、応募した。同プログラムでは、西ジャワ州内の水産系職業高校卒業生を対象に日本語及び日本文化に関する研修を実施した上で石巻市へ派遣している。I氏は既に日本での就労経験を有していたことから選抜され、第11期生として来日した。

3.4 受入れ後の支援とモニタリング

(1) 来日後の生活及び就労支援

水産系職業高校を卒業し、事前の日本語研修を経て来日した技能実習生に対しては、石巻漁業実習協議会が生活面及び就労面の支援を行っている。関係者への聞き取りによれば、受入れ開始当初は石巻市職員が協議会職員を支援しながら、来日直後の技能実習生を対象とした約1か月間の講習を実施していた。講習内容には、ごみの分別方法、喫煙及び飲酒に関するルール、日本における生活習慣、日本人とのコミュニケーション上の留意点、日本語教育、方言への対応等が含まれていた。これらは、事前の日本語研修のみでは十分に習得が難しい事項を補完することを目的としていた。また、新たに来日した技能実習生に対しては、既に石巻市で就労していた技能実習生による支援も重要な役割を果たしている。技能実習生の多くは同じ出身地域又は同じ水産系職業高校の卒業生であり、既存の人的ネットワークを通じて生活上及び就労上の支援を受けることができる。さらに、生活上又は職場で問題が生じた場合には、技能実習生は石巻漁業実習協議会に相談することが可能であり、協議会が必要な対応や支援を行う体制が整備されている。

(2) 受入れ漁業者への働きかけと労働環境改善

石巻漁業実習協議会の重要な役割の一つは、技能実習生を受け入れる船主に対する支援及び働きかけである。

関係者への聞き取りによれば、第1期生の受入れ当初には、一部の船主による不適切な言動が問題となった。具体的には、飲酒した状態で宿舎において技能実習生に説教を行うことや差別的な発言等があったとされる。その結果、帰国を希望する技能実習生が生じ、一部の技能実習生が漁業協同組合へ相談する事例も発生した。このため、船主と技能実習生の宿舎を分離するなどの対応が講じられた。また、第5期生の中から初めて失踪者が発生したことを契機として、労働環境や船主と技能実習生との関係改善が重要な課題として認識されるようになった。協議会設立後は、受入れ船主に対する指導・監督体制が強化され、技能実習生とのトラブルが頻発する場合や十分な休息が確保されていないと判断された場合には改善を求める取組が行われている。関係者によれば、改善が見られない場合には技能実習生の受入れを停止する措置も講じているという。加えて、協議会は受入れ船主に対し週1日の休日確保を求めている。それ以前は月2日程度であった休日が増加したことで、技能実習生のみならず船主や日本人乗組員にとっても労働環境の改善につながったとされる。このように、協議会は技能実習生への支援だけでなく、受入れ側への働きかけを通じて労働環境の改善にも取り組んでいる。

本調査では、19トン型底引網漁業を営む船主にも聞き取りを行った。同船主によれば、インドネシア人乗組員は意欲的に業務へ取り組んでおり、現在では漁業経営を支える重要な存在となっているという。一方で、過去には高齢の船主や日本人乗組員と技能実習生との間でコミュニケーション上の問題が生じ、暴言等を理由に帰国した技能実習生もいたとされる。しかし近年は、比較的若い世代の船主や乗組員が増えたこともあり、職場でのコミュニケーションは改善し、休日を共に過ごす事例もみられるとのことであった。

一方で、船主への聞き取りでは、漁業現場における人手不足は依然として深刻であり、インドネシア人乗組員が漁業経営を支える不可欠な存在となっていることが繰り返し指摘された。また、技能実習修了後に特定技能へ移行し、継続して就労する人材への期待も大きく、実際に特定技能2号の取得を目指す者も少なくないという。今後は、こうした人材が地域に定着し、継続的に漁業に従事できる環境をどのように整備していくかが課題となっている。

3.5 継続的な交流と信頼関係の構築

(1) 受入れ漁業者による家庭訪問

石巻市と西ジャワ州の関係者による相互訪問は毎年継続的に実施されてきた。その一環として、石巻の船主が自らのもとで働くインドネシア人乗組員の家庭を訪問する取組が、漁師の子息を対象とした奨学金制度の開始後である2015年から行われている。

船主たちは、技能実習生たちがどのような環境で生活し、成長してきたのかを直接知ることにより、彼らへの理解を深めることができるとしている。そのため、協議会に登録する船主が毎年交代で現地を訪問しており、こうした取組は技能実習生本人のみならず、その家族との信頼関係の構築にも寄与している。

(2) 相互訪問による交流の継続

石巻市と西ジャワ州との間で実習事業に関する協定及び覚書が締結された2006年以降、両地域の関係者による相互訪問が継続的に実施されている。

西ジャワ州からの訪問団は、石巻市の視察、実習事業の視察、技能実習生への激励等を行っている。一方、石巻市側は西ジャワ州を訪問し、知事をはじめとする関係者と技能実習生受入れに関する協議を行っている。また、水産系職業高校の訪問や奨学金目録授与式への参加なども行われており、監理団体及び協議会と連携しながら交流が継続されている。

(3) 制度を支える信頼関係の形成

西ジャワ州と石巻市との間で実習事業に関する「協定」及び「覚書」が締結されるに至った背景には、石巻市出身でインドネシアの水産業事情に精通し、西ジャワ州関係者との個人的な信頼関係を有していたO氏の存在があった。O氏は、深刻な乗組員不足に直面していた石巻市の船主たちと石巻市産業課、西ジャワ州政府、水産系職業高校などの関係機関をつなぐ重要な役割を果たした。

当時、研修生・技能実習制度自体は既に存在していたものの、その運用にはさまざまな課題が指摘されていた。なかでも大きな課題の一つは、日本へ渡航する研修生・技能実習生の多くが多額の借金を抱えた状態で来日していたことである。

水産系職業高校を卒業した若者たちは、技能実習生派遣の許可を有するLPKにおいて日本語研修を受けた後、日本へ渡航する。しかし、本調査におけるI氏とのインタビューで明らかになった通り、その過程で日本語研修費、パスポート取得費用をはじめとする各種手続費用の負担が求められ、日本で就労を開始した後も借金返済を余儀なくされるケースがある。こうした状況のなかで、西ジャワ州と石巻市との間で構築された枠組みは、技能実習生本人に経済的負担を課さないことを特徴としており、その点で先駆的な取組であるといえる。

本調査からは、この取組の特徴が単に費用負担の軽減にあるのではなく、送り出し段階から受入れ後まで継続的に関与する仕組みが構築されている点にあることが確認された。もともと、このような制度を継続的に運営するためには、現地の状況を継続的に把握するとともに、行政機関、水産系職業高校、募集・送り出し関連エージェント等との緊密な連携が不可欠である。インドネシア人技能実習生及び特定技能外国人が安心して日本の漁業現場で働き、必要な技術や漁業経営に関する知識・技能を習得し、帰国後にもそれらを活用できる環境を整

備するためには、本事業に関わる関係者による継続的な努力が求められる。

石巻市と西ジャワ州、協議会と受入れ船主との間で構築されてきた関係性は、移住労働者の募集・送り出し・受入れを一体的に支える実践例として位置付けることができる。今後、育成就労制度の開始を控えるなかで、この取組を他地域へどのように応用・展開していくことが可能かについて検討していく必要がある。

4 提言

1. 政府機関及び関係行政機関に向けて

(1) インドネシア政府による移住労働者保護制度の実施及び監督体制の強化

- 2017年移住労働者保護法 (UU 18/2017) の趣旨を現場に浸透させ、法制度と実態の乖離を是正するための監督体制及び法執行能力を抜本的に強化すること。
- P3MI、LPK、仲介業者等による募集活動及び費用徴収の実態把握を強化するとともに、法令違反に対する監督及び是正措置を徹底すること。
- 地方労働局等が募集・送り出し関連エージェントに対する監督、苦情対応及び労働者保護に関する役割を実効的に果たせるよう、人的・財政的資源の拡充を行い、十分な人的・財政的リソースを配分し、制度の末端までの実効性を担保すること。

(2) インドネシアの漁業分野における送り出し制度の適正化及び関係機関間の連携強化

- 労働省とKP2MI間における所管事項の曖昧さを解消し、一貫性のある手続きへと整理すること。関係機関間での迅速かつ正確な情報共有を可能にするプラットフォームを構築し、ステークホルダーが制度を正確に理解・遵守できる環境を整備すること。
- 移住労働者が募集段階から出国・就労に至る全過程において、自身の権利、労働条件、費用負担、及び苦情通報手段について正確な情報を享受できる体制を構築すること。単なる情報提供にとどまらず、労働者自らが搾取リスクを判断し、適切な救済措置にアクセスできるエンパワーメントを図ること。

(3) 受入れ国・地域間の連携強化による移住労働者の包括的な保護体制の構築

- 日本、韓国、台湾等の受入れ国・地域は、個別の労働市場が独立しているのではなく、移住労働者の移動を通じて連続的・一体的な労働市場を形成している実態を認識すること。受入れ国・地域同士が連携し、送り出し国と協働しながら、移住経路全体を俯瞰した包括的な保護体制を構築すること。
- 募集・送り出し関連エージェントが「初期的な就労経験の場(中国・台湾等)」から「条件の良い受入れ国(日本・韓国等)」へと労働者を移行させる、段階的なキャリア形成戦略を採っている実態を踏まえること。受入れ国・地域間でこの「移住の連鎖」に関する情報を共有し、初期段階における過酷な労働環境や権利侵害が、後の受入れ段階における構造的なリスク要因とならないよう、国境を越えた監視と是正の枠組みを検討すること。
- 募集・採用段階におけるリクルートメント費用や契約条件の透明性確保について、受入れ国・地域間で基準を擦り合わせる。雇用主負担原則 (Employer Pays Principle) を地域全体で共通の理念として普及・推進し、移住労働者がどの経路を通る場合であっても、不当な高額手数料や過剰な債務負担による搾取に直面しないよう、連携して対策を講じること。
- 各受入れ国・地域における労働者保護のベストプラクティス及び法令違反の情報を共有し、特定の国・地域

で排除された悪質な募集・送り出し関連エージェントや仲介業者が、他の国・地域へ移動して活動を継続することを防ぐための、受入れ国・地域間での情報連携ネットワークを強化すること。

- 各国政府は、国連ビジネスと人権に関する指導原則が示す国家の人権保護義務に則り、人権デュー・ディリジェンスのサプライチェーン全体での義務化を含め、企業が人権尊重責任を果たすために実効性のある施策を導入すること。
- とりわけ、国内人権機関が存在しない日本政府においては、本件のように国境を越えた人権侵害の事案に対して、各国の国内人権機関とも連携し、適時、適切に取り組むために、一刻も早く、国内人権機関を設置すること。

(4) 地方自治体による地域社会との連携を通じた責任ある移住労働者の送り出し及び受入れの促進

- 受入れ事業者や関係団体と連携し、日本語教育、渡航手続、旅費等の費用を受入れ側が負担する仕組みを構築・普及させること。移住労働者本人への費用転嫁を排除し、過剰な債務負担に起因する搾取や強制労働リスクを未然に防止すること。
- 監理団体や登録支援機関等と協力し、生活オリエンテーション、言語習得支援、行政手続支援及び相談窓口の設置を通じた生活支援・相談体制を整備すること。移住労働者が地域社会において安心して生活し、就労できる環境を維持すること。
- 監理団体、登録支援機関及び受入れ事業者等と連携し、労働環境及び生活環境に関する継続的なモニタリング体制を強化すること。長時間労働、休日取得状況、ハラスメント等の実態を定期的に把握し、問題発生時には速やかに是正措置を講じる仕組みを構築すること。
- 受入れ後の管理のみならず、現地訪問や相互交流等、送り出し地域との人的交流及び情報共有を継続的に実施すること。これらを通じて信頼関係を構築し、移住労働者保護に関わる課題の早期発見及び改善に繋げること。
- 育成就労制度への移行を見据え、単なる労働力確保の枠組みを超えた、移住労働者の権利保護及び地域社会への包摂を重視した地域型の受入れモデルを確立すること。先行する先進的な取組事例を基に、制度運用上のノウハウを蓄積・共有し、持続可能な受入れ体制を整備すること。

2. 水産関連企業及び移住労働者の受け入れ企業に向けて

(1) 募集・採用段階を含む人権デュー・ディリジェンスの実施

- 移住労働者に関する人権リスクの調査対象を受入れ後の労働条件だけでなく、募集・送り出し関連エージェント、教育機関、仲介業者による費用徴収や借金の有無を含む募集・採用段階まで拡大すること。
- 移住労働者の採用経路、費用負担、募集・送り出し関連エージェントとの契約関係等を把握し、人権リスクを特定し、実効性のある予防・軽減措置を講じること。
- とりわけ深刻な問題である移住労働者が負担している借金が明らかになった場合には、速やかに救済・是正措置を講じること。

(2) 受入れ後の継続的なモニタリングの実施

- 賃金、労働時間、休暇取得状況のみならず、生活環境、人間関係、ハラスメントの有無等について定期的なヒアリングを実施し、エンゲージメントを通じた問題の早期把握に努めること。
- 移住労働者が不利益を恐れず意見を表明できるよう、受入れ企業から独立した、国連ビジネスと人権に関する指導原則³¹に沿った相談窓口を確保すること。

(3) 対話に基づくサプライヤーとのエンゲージメントの実施

- 従来の一方的な監査に依拠するのではなく、サプライヤーが人権基準を遵守する上で直面する能力的制約や構造的課題を把握し、企業とサプライヤーとの建設的な対話及び改善計画の策定を促進すること。
- 「責任ある調達」を実施し、サプライヤーに対し、移住労働者を単なる労働力としてではなく、事業及び地域社会を支える重要な担い手として尊重する雇用慣行の構築を促すこと。
- サプライヤーにおいて、移住労働者との定期的な対話及び意見聴取が行われるよう支援し、職場環境及び生活環境に関する課題の把握と改善を促進すること。
- 監査中心の遵守から脱却し、サプライヤー、NGO、労働組合その他のステークホルダーと協力して体系的な労働リスクに取り組み、継続的改善を目指すパートナーシップを構築すること。

(4) 企業内部の能力の強化

- 企業の人権デュー・ディリジェンスを担う人材を育成するため、指導原則が示すとおり、企業向け人権デュー・ディリジェンス指針に基づいた研修を実施し、水産業における労働権侵害の特定、防止、救済を実施するために必要な知識・能力を高めること。

3. 移住労働者受入れ機関・監理団体・登録支援機関等に向けて

(1) 送り出し段階における費用負担の軽減及び透明化

- 移住労働者が借金を負って送り出されることが人権侵害の原因となることを踏まえ、募集・送り出し関連エージェントやその他仲介業者に依存した費用負担構造を見直し、教育費、移住労働先の言語研修費、渡航費等の負担状況を把握・開示するとともに、移住労働者本人による過度な費用負担を防止する措置を講じること。

(2) 受入れ後の包括的な生活支援体制の整備

- 移住労働者が受入れ後にオリエンテーションを実施する際は、生活習慣、地域文化、相談窓口、差別やハラスメントへの対応等を含む包括的な支援として実施すること。
- 移住労働者が母国語で相談できる体制を整備するとともに、就労上及び生活上の問題について継続的に相談・対応できる支援主体を確保すること。

(3) 中立的な支援主体の確保

- 受入れ企業と移住労働者との間で問題が生じた際に、双方から独立した立場で調整・支援を行うことのできる組織又は担当者を配置すること。

4. マルチステークホルダーイニシアティブに向けて

(1) 地域間連携モデルの促進

- 移住労働者の費用負担軽減及び受入れ後の包括的支援を実現している事例を収集・分析し、他地域・他産業への展開を促進すること。
- 送り出し地域の行政機関、教育機関、受入れ事業者及び支援団体の継続的な連携を促進し、仲介業者への過度な依存を減らした責任ある労働移動の仕組みづくりを支援すること。

(2) 移住労働者の声を反映した制度設計

- 移住労働者本人及び帰国者の経験を継続的に収集し、受入れ制度や支援体制の改善に反映すること。

インドネシア人技能実習制度 (TITP) 参加者に適用される手当・費用規定

参加者には以下の手当、保険、及び支援措置が提供される。

- ・ インドネシアにおける訓練補助金：100,000円
- ・ 日本での訓練センターにおける1ヶ月間の訓練手当：80,000円
- ・ 寮から企業までの交通費
- ・ 健康保険、労働災害保険、及び年金保険の適用
- ・ IM Japan 発行の修了証
- ・ 自立支援金(Dana Usaha Mandiri / DUM) 手当：500,000円 ～ 900,000円
- ・ インドネシア・日本間の往復航空券

【月額手当（最低支給額）の推移】

年次及び業務分野ごとの月額お小遣い(手当)の支給額は以下の通りである。

経過年数	建設・介護分野	製造業・その他分野
第1年目	105,000円	100,000円
第2年目	110,000円	105,000円
第3年目	120,000円	110,000円

出典：International Manpower Development Organization Japan (IM Japan) and Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, "Program Magang ke Jepang", https://jepang.magangln.id/index.php/home/program_magang.

特定技能（SSW）制度におけるインドネシア人移住労働者の費用構造

費用項目		金額(円換算)	労働者負担	雇用主負担
健康診断 (Medical Check Up)		約8,100円 (902,000ルピア)	約8,100円 (902,000ルピア)	—
心理テスト (Psychological Test)		約5,000円 (550,000ルピア)	約5,000円 (550,000ルピア)	—
パスポート		初回新規発給の場合 0ルピア	—	—
移住労働者向け 雇用社会保障	出国前	約340円 (37,500ルピア)	約3,400円 (370,000ルピア)	—
	就労期間中 及び 帰国後	約3,000円 (332,500ルピア)	—	—
就労ビザ		約3,600円 (400,000ルピア)	0ルピア	約3,600円 (400,000ルピア)
国内交通費	ジャワ島内	約4,500円 (500,000ルピア)	約4,500円 (500,000ルピア)	—
	ジャワ島外	約18,000円 (2,000,000ルピア)	約18,000円 (2,000,000ルピア)	—
インドネシア→日本 渡航航空券		約90,000円 (10,000,000ルピア)	0ルピア	約90,000円 (10,000,000ルピア)
日本→インドネシア 帰国航空券		0円	0円	0円
P3MIサービス料		最大180,000円 (又は1か月分の賃金相当 額)	0ルピア	最大180,000円
監督サービス料		月額 最大10,000円 (労働者1名あたり)	0ルピア	最大10,000円/月

※円換算額は2026年8月23日時点の為替レートを用いた参考値である。

出典：Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), “Decree of the Head of the Indonesian Migrant Worker Protection Agency No. 148 of 2023 on Component Amounts for the Placement Costs of Indonesian Migrant Workers to Japan through the Government-to-Government Placement Scheme”.