



SCB

経済金融情報

No.2026-3

(2026.9.2)

信金中金総研

上席主任研究員 鹿庭 雄介

03-5202-7671

s1000790@FacetoFace.ne.jp

日本が外国人労働者に選ばれ続けるためには

—円安と成長格差で薄れつつある「稼げる日本」の優位性—

要 旨

深刻化する人手不足を背景に、外国人労働者数は25年に過去最高の257万人に達し、日本経済にとって不可欠な存在となっている。しかし、足元で進む円安や、日本を上回る高い経済成長率を背景に、母国やライバル国との所得差は着実に縮小してきており、国際的な人材獲得競争における日本の「稼げる国」としての優位性は薄れつつある。

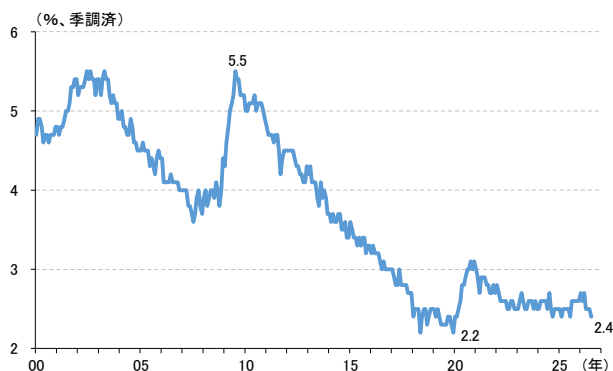
こうした中、技能実習や留学といった在留資格で来日している外国人労働者を中心に、日本以外の国を選択する動きが先行き強まる可能性がある。さらに、日本国内でも賃金や待遇面等で有利な「大都市圏・大企業」に外国人労働者が職場を移すことで、地方の中小企業における人手不足がさらに深刻化する恐れもある。日本が外国人材に選ばれ続けるためには、生活環境など所得以外の魅力を高めていくと同時に、生成AIやロボット投資等を通じた生産性向上と賃上げを進めていくことが求められよう。

1. 日本の人手不足の現状

国内の人手不足が深刻化している。総務省が発表した労働力調査によると、26年7月の完全失業率（季節調整値）は2.4%と、歴史的な低さが続いている（図表1）。雇用のミスマッチ等を加味した構造的・摩擦的失業率（均衡失業率）と同程度の水準にあることから、労働市場は既に完全雇用の状態にあり、需給逼迫の度合いが極めて強いと言える。

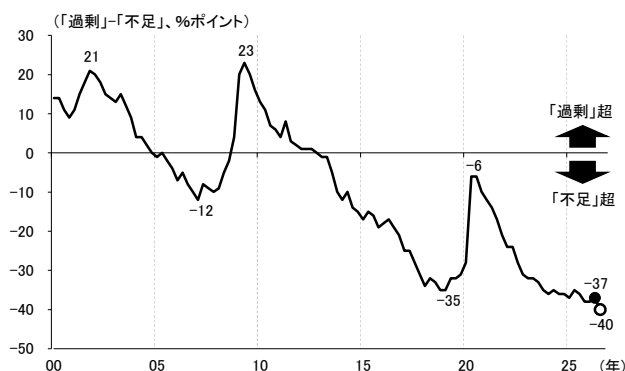
企業マインドの面から見ても、人手不足感の強さは際立っている。日銀短観（6月調査）の雇用人員判断DI（「過剰」－「不足」）は全規模・全産業で▲37と、前回3月調査（▲38）からわずかに上昇したものの、大幅な不足超の状態にあることに変わりない（図表2）。3か月後の先行き判断DIも▲40と、さらに不足感が強まる見込みとなっている。

(図表1)失業率



(備考)総務省「労働力調査」より作成

(図表2)雇用人員判断DI



(備考) 1. 全規模・全産業ベース。●は直近値、○は予測
2. 日本銀行「短観(26年6月調査)」より作成

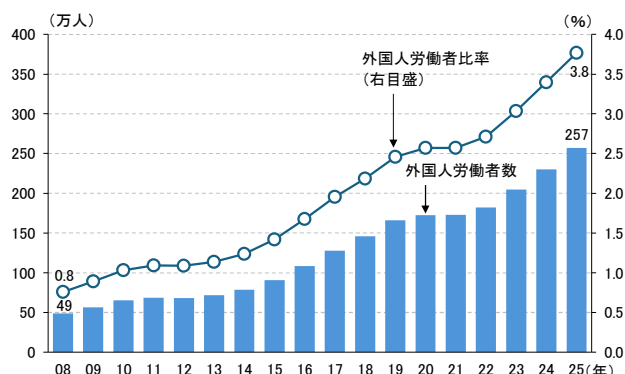
そして、この人手不足は様々な場面で日本経済に影響を及ぼしている。運送業では、労働時間の規制強化も相まってトラックドライバーが不足し、配送日数の長期化や運賃値上げなどにつながっているほか、建設現場では人手不足を理由とした公共工事の入札不調や工期遅延が増えてきている。また、介護施設での人手不足は、現役世代のビジネスケアラー（働きながら家族等の介護に従事する人）を増加させ、さらなる労働力不足を招く悪循環を生み出している。さらに、インバウンド（訪日外国人客）需要の拡大が続く宿泊・飲食業においても、客室の稼働制限や営業時間の短縮を余儀なくされるなど機会損失が広がっている。こうした人手不足による供給制約が、日本経済の持続的な成長を阻む大きなリスクとなっている。

2. 日本で働く外国人労働者数の現状

こうした人手不足の状況に対してどう対応すべきか。先述の通り、わが国の労働市場はおおむね完全雇用の状態にあり、国内には余剰労働力がほとんど残されていない。新たな労働力として期待されてきた高齢者や女性も、体力面や職種の適性面などから考えて上積み余地は小さい。また、スポットワークを含む短時間労働者の活用は、シフト調整や情報共有、労務管理、福利厚生手続きといった管理コストの増大を招くほか、業務の習熟やスキル蓄積の面から考えても限界があろう。今後も人口減少が続くことを踏まえれば、国内からの労働供給のみで需要を満たすことは難しく、長期的かつ安定的な労働力の確保に向け、外国人労働者の活用が強く求められる。

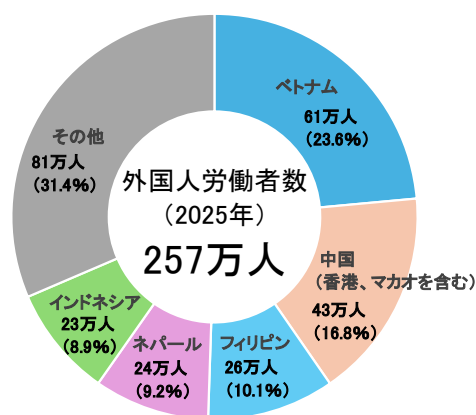
このような状況のもと、切り札として期待されるのが外国人労働者の活用である。厚生労働省が発表している「外国人雇用状況」をみると、外国人労働者数はコロナ禍で一時伸び悩んだものの、再び増加トレンドに戻り、25年には過去最高の257万人を記録した（図表3）。日本の就業者数に占める割合も3.8%まで上昇し、存在感が増している。また、外国人労働者を国籍別にみるとベトナム（61万人）が最多であり、これに中国（43万人）、フィリピン（26万人）、ネパール（24万人）、インドネシア（23万人）と続いている（図表4）。これら上位5か国で全体の7割近くを占めており、まさにアジア新興国の人々が日本の労働市場を支えていると言えよう。

（図表3）外国人労働者数の推移



（備考）1. 外国人労働者比率＝外国人労働者数/就業者数
2. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「外国人雇用状況」より作成

（図表4）外国人労働者数(国籍別)



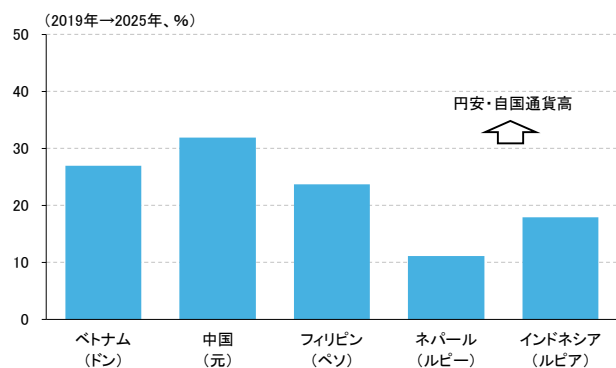
（備考）厚生労働省「外国人雇用状況」より作成

3. 日本が外国人労働者に選ばれなくなる可能性

もっとも、外国人労働者の増加が今後も続き、将来にわたって国内に留まり続けるとは限らない。足元における円安進行などを背景に、日本で就労することの経済的メリットが薄れつつあるためだ。日本に外国人労働者を多く送り出している5か国の対円為替レートを、コロナ前の19年と足元25年で比較すると、どの国も10%から30%も自国通貨に対して円安が進んでいることが分かる（図表5）。円安は外国人労働者の母国へ送金額を目減りさせることになるため、日本の「出稼ぎ先としての魅力」を低下させている要因の一つと言えよう。

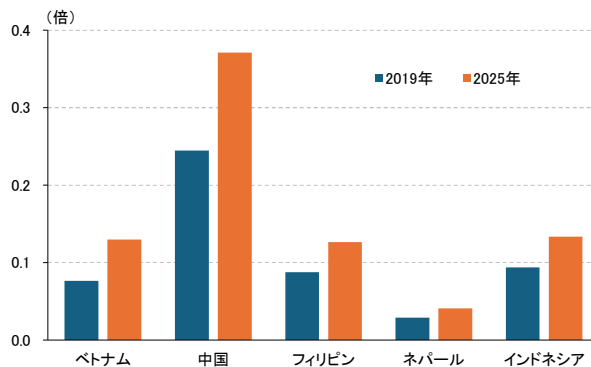
さらにこれらアジア新興国は経済の成長スピードが速い。図表6は、一人あたりGNI（国民総所得）を用いて、これら5か国の所得水準が日本の何倍に相当するかを計算したものである。円安に高成長が加わって、どの国も日本との所得差を着実に縮めてきている。所得水準自体は依然として1倍以下と日本を下回っているものの、これら国々では今後も高成長が続く可能性が高いことから、日本との所得差はさらに縮まっていくと考えるのが自然であろう。こうした中、「言葉も文化も異なる日本にわざわざ行くよりも、母国で働いた方がいい」と考える外国人労働者が増えてきても不思議ではない。

（図表5）対円為替レートの変化率



（備考）1. ベトナムの25年8月の為替レートは欠損値
2. IMF資料より作成

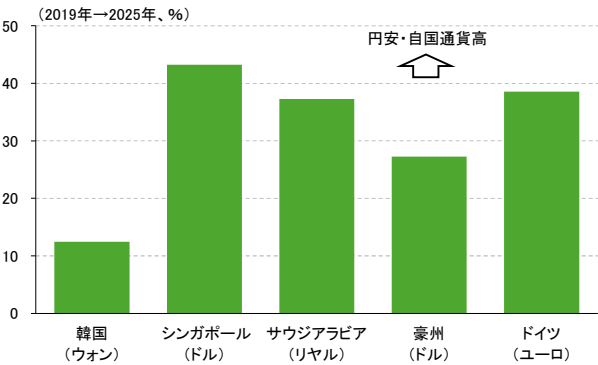
（図表6）一人あたりGNI(国民総所得)の比較



（備考）1. 各国の一人あたりGNI/日本の一人あたりGNI
2. 中国には香港とマカオも含まれる。
3. 世界銀行資料より作成

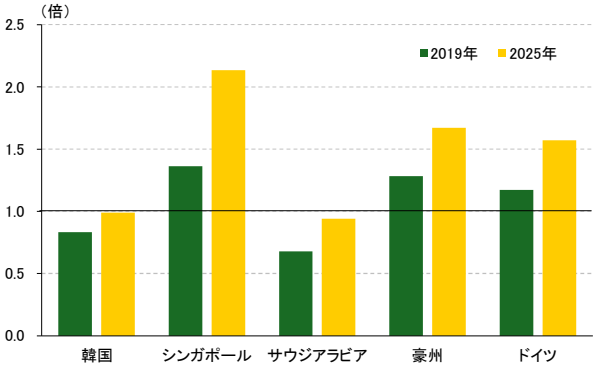
加えて、日本と外国人労働者を取り合うライバル国の存在も重要である。ここ数年、先進国を中心に人手不足感が強まっており、国際的な人材獲得競争は激しさを増している。日本と競合関係にある主な国の対円為替レートをみると、19年から25年にかけて最も低い韓国でも10%以上、最も高いシンガポールでは40%以上も自国通貨に対して円安が進んでいる（図表7）。また、ライバル国の所得水準を比較すると、韓国やサウジアラビアが日本とほぼ同等の水準にあるほか、シンガポールやオーストラリア、ドイツに至ってはコロナ前の19年時点で既に日本の所得水準を上回っており、足元ではその差がさらに広がっている（図表8）。日本で働いている、もしくは働こうと思っている外国人労働者にとっては、母国で働く以外に、これらのライバル国に職場を移すという新たな選択肢が追加されていると言えよう。

(図表7)対円為替レート変化率(ライバル国)



(備考) IMF 資料より作成

(図表8)一人あたりGNIの比較(ライバル国)



(備考) 1. 各国の一人あたりGNI / 日本の一人あたりGNI
2. 世界銀行資料より作成

4. 在留資格別・産業別に見た外国人労働者の分布状況

このように外国人労働者からみた日本の「稼げる国」としての地位は徐々に低下してきており、外国人材の獲得競争において厳しい局面に立たされている。では、先行き日本を就労先として選ばなくなる可能性が高いのは、どのような外国人労働者なのか。ここでは25年の外国人労働者数を主な在留資格別に確認してみた(図表9)。このうち最も多いのが永住者、定住者等であり、日本人の配偶者なども含まれていることから、円安などによる所得差の縮小を理由に直ちに日本から出ていくとは考えにくい。

一方で、所得差縮小の影響を受けやすいのが技能実習の在留資格で来日した外国人労働者であろう。日本はベトナム(21.9万人)やインドネシア(12.0万人)といった国を中心に、多くの技能実習生を受け入れている。この中には、母国への送金が目的で来日した労働者も多く、円安等に伴う手取り額の減少に対して敏感に反応し、在留期間の満了を迎えたタイミングなどで日本に残らないという選択肢を取る可能性もある。また、留学の資格で来日している外国人労働者にも注意が必要である。ネパール(11.4万人)やベトナム(7.8万人)、中国(5.0万人)などの出身者が多く、学校を卒業し就職するタイミングで日本以外の国を選択するケースが今後増えてくるかもしれない。これらの在留資格で外国人労働者を多く雇い入れている企業では、今後退職者の増加や採用自体が難しくなる可能性もあり、十分注意する必要があるだろう。

(図表9)外国人労働者数(在留資格別・国別、2025年)

	全国籍	ベトナム	中国	フィリピン	ネパール	インドネシア	その他
総数	257.1	60.6	43.2	26.1	23.6	22.8	80.8
技術・人文知識・国際業務	46.8	11.2	13.6	1.1	4.3	1.0	15.5
特定技能	28.6	11.0	1.6	2.7	1.0	6.9	5.4
技能実習	49.9	21.9	3.1	4.7	0.4	12.0	7.9
留学	35.3	7.8	5.0	0.2	11.4	0.6	10.2
永住者、定住者等	64.6	2.4	14.6	15.7	0.7	0.8	30.3
その他	31.9	6.4	5.2	1.6	5.6	1.5	11.5

(備考) 中国には香港とマカオも含まれる。厚生労働省「外国人雇用状況」より作成

さらに、図表 10 では各在留資格で働く外国人労働者がこういった産業に多いのかを確認した。これによると、技能実習の在留資格を持つ外国人労働者を多く雇用している産業として、製造業（22.2 万人）や建設業（12 万人）などが、留学の在留資格で多く雇い入れている産業として、宿泊業・飲食サービス業（12.3 万人）や卸売業・小売業（7.6 万人）などが挙げられる。これらの産業は既に人手不足感の強い状況下であり、先行き外国人労働者の雇用が難しくなることで人手不足に拍車がかかり、業績に対する下押し圧力がより強まる可能性もあろう。

(図表 10)外国人労働者数(在留資格別・産業別、2025 年)

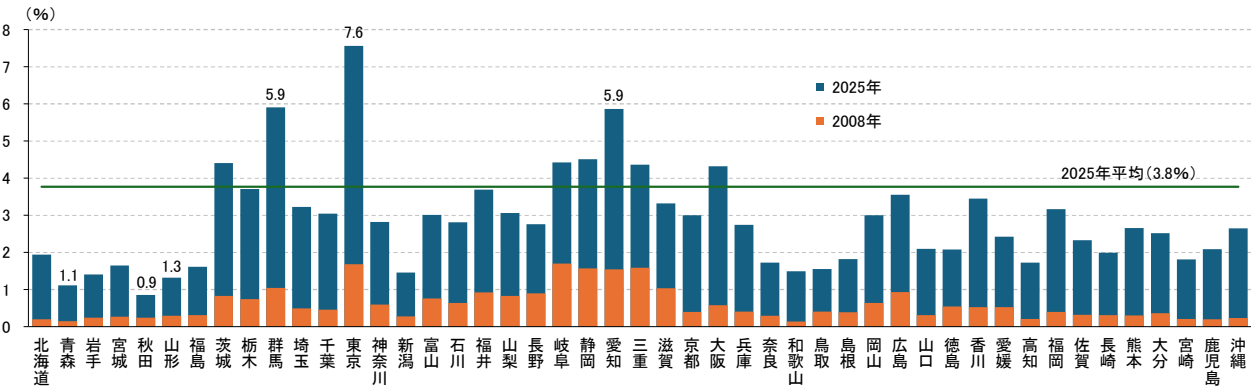
	(万人)							
	全産業	建設業	製造業	情報通信業	卸売業 小売業	宿泊業 飲食サービス業	教育 学習支援業	医療 福祉
総数	257.1	20.6	63.5	9.8	34.1	32.0	8.3	14.6
技術・人文知識・国際業務	46.8	2.0	8.6	6.6	8.1	3.5	1.4	0.4
特定技能	28.6	2.7	10.0	0.0	2.1	3.1	0.0	5.6
技能実習	49.9	12.0	22.2	0.0	4.6	0.8	0.0	2.1
留学	35.3	0.1	2.1	0.3	7.6	12.3	1.7	0.9
永住者、定住者等	64.6	2.3	16.2	1.9	8.2	5.9	2.7	3.1
その他	31.9	1.6	4.4	0.9	3.5	6.4	2.4	2.5

(備考)厚生労働省「外国人雇用状況」より作成

5. 外国人労働者が日本国内で大都市圏・大企業へと移動する可能性

また、少し視点を変えると外国人労働者が日本全国に広がっているという実態も見えてくる。図表 11 は外国人労働者比率を都道府県別に見たものであり、直近 25 年は東京(7.6%)や群馬(5.9%)、愛知(5.9%)など大都市とその近郊を中心に全国平均の 3.8%を上回る高さとなっている。また、それ以外の地域でも 08 年から 25 年にかけて外国人労働者比率が大きく伸びており、外国人材受け入れの裾野は地方へも波及していることが見てとれる。

(図表 11)外国人労働者比率(都道府県別、08 年→25 年)



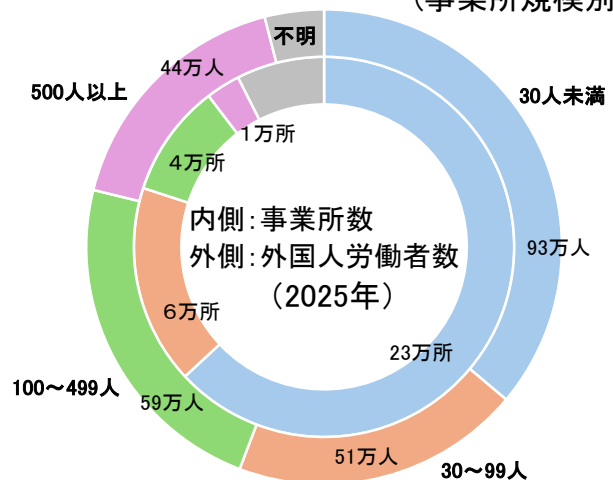
(備考) 1. 外国人労働者比率＝外国人労働者数/就業者数
2. 厚生労働省「外国人雇用状況」より作成

また、外国人労働者を雇用している事業所を規模別にみると、最も規模の小さい30人未満の事業所で93万人、30～99人の事業所で51万人と、両者で外国人労働者全体の半数以上を占めている（図表12）。事業所の規模が小さくなればなるほど職場内における存在感や重要性が高まることも踏まえると、外国人労働者は中小企業にも広く浸透し重要な労働の担い手となっていることが分かる。

そして、こうした状況が新たな問題を生み出すことにもつながる。技能実習や留学といった在留資格で来日し

た外国人労働者が母国やライバル国に流出してしまう以外に、同じ日本国内において「地方から大都市圏へ」「中小企業から大企業へ」と、より良い条件を求めて職場を移していく可能性がある。大都市圏は地方と比べて賃金水準が相対的に高く、交通インフラも充実していることから、外国人労働者に魅力的に映るかもしれない。また、国内の人材獲得競争が一段と厳しさを増す中、大企業はベースアップや福利厚生などで、中小企業より優位な立場にあることが多い。さらに、転職が可能となる在留資格の要件緩和が段階的に進んでいることも、日本国内における外国人労働者の移動を促すことになろう。こうした点も踏まえると、とりわけ地方の中小企業において、先行き外国人労働者の動きによる影響が大きくなると考えられる。

（図表 12）外国人労働者数と外国人雇用事業所数
（事業所規模別）



（備考）厚生労働省「外国人雇用状況」より作成

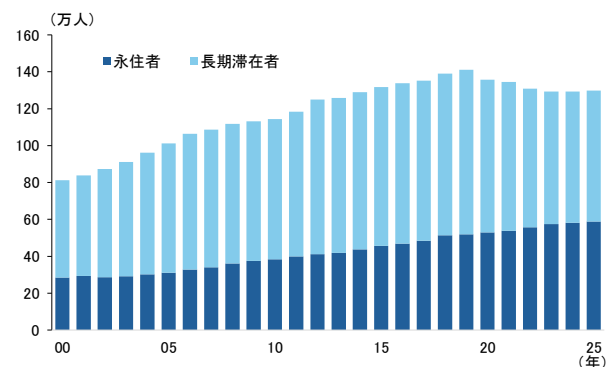
6. 日本が日本人に選ばれなくなる可能性も

逆に、日本人自身が外国人労働者となって日本から出て行ってしまうという懸念もある。海外在留邦人数の推移をみると、10年代までは増加基調にあったものが、コロナ禍を機に減少トレンドへと転じている。しかし、足元では下げ止まりの兆しも見えており、先行き構造変化を伴いながら増加基調に転じる可能性もある。

海外在留邦人数の多い国は順に、米国、オーストラリア、中国、カナダとなっており、いずれの国の通貨に対しても円安が進んでいる。

これまでは日本企業から現地駐在員として海外に渡航するケースが多く、滞在費用は円安に振れた分だけ割高となることから、日本企業の給与水準のまま海外で暮らすことが難しくなっている。こうした中、駐在員としてではなく、現地企業の従業員として働くことで、現地企業の給与水準での雇用が見込まれるほか、さらに円安が進めば日

（図表 13）海外在留邦人数



（備考）外務省「海外在留邦人数調査統計」より作成

本円に両替した際の手取り額は増えることになる。先行き日本人が外国人労働者として海外に出ていく動きが本格化していけば、日本企業の人手不足はさらに深刻化することになる。外国人労働者の確保に注力するだけでなく、日本人が他国に外国人労働者として抜けていってしまうことにも、日本企業は目を向けなければならない。

以上みてきたように、日本の労働市場を支える外国人労働者は足元こそ増加基調にあるものの、円安や経済成長の違いなどを受けて所得差は確実に縮小していることから、母国やライバル国と比べた日本の相対的な優位性は薄れつつある。そしてこの円安や経済成長のスピードの違いは今後も続くとみられ、所得差はさらに縮まる可能性が高い。こうした中、技能実習や留学といった在留資格で来日している外国人を中心に「日本を選ばない」という選択が今後増え、日本人労働者の国外流出の増加も相まって、人手不足がより深刻になる恐れがある。

こうした中、日本には所得以外の面で魅力を高めていくことが求められる。例えば、ライバル国と比べて、渡航のしやすさや生活のしやすさ、労働環境の良さといった点で競争優位性を高める必要がある。また、日本に住んでみたいという強い憧れのようなものを、外国人労働者に持ってもらうことも重要であろう。そして、こうした取組みに加えて、企業は生成AIやロボットなどへの投資を積極的に行うことで、生産性を高め、人手不足を少しでも解消し、賃上げへとつなげていく努力も大切である。これらの取組みの差が、先行き企業業績の差として出てくることになろう。

本レポートは発表時点における情報提供を目的としており、文章中の意見に関する部分は執筆者個人の見解となります。したがって、投資・施策実施等についてはご自身の判断をお願いします。また、レポート掲載資料は信頼できると考える各種データに基づき作成していますが、当研究所が正確性および完全性を保証するものではありません。なお、記述されている予測または執筆者の見解は予告なしに変更することがありますのでご注意ください。