

제 목	일본의 외국인노동자 고용 현황 및 주요 특징
-----	--------------------------

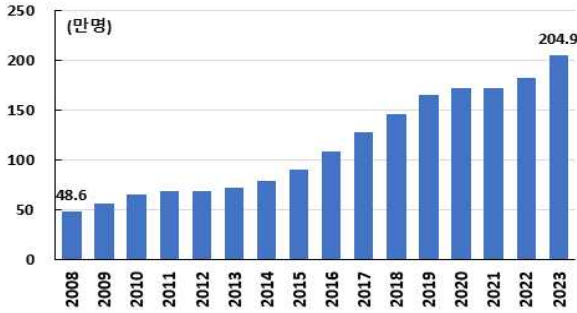
- ◆ 일본의 외국인노동자 수는 '23.10월 기준 204.9만명'으로 2008년(48.6만명) 대비 4.2배 수준으로 증가하였으며 처음으로 200만명을 상회
 - 국적별로는 베트남, 중국, 필리핀 등 아시아지역 노동자가 대부분이며, 최근 들어 중국보다는 동남아 국적 노동자가 빠르게 증가
 - 재류자격별로는 전문적·기술적 분야의 고기능 인재의 비중이, 산업별로는 비제조업 비중이 높음
- ◆ 최근 들어 '저숙련 노동자'에 대해서는 숙련 노동자로의 육성을 통한 장기체류 유도로 전환하는 한편 '고기능 노동자'에 대해서는 적극적인 유인책을 제시하여 유입 확대를 도모
- ◆ 일본 정부는 인구 감소세 지속으로 외국인노동자에 대한 의존도가 더욱 높아질 것으로 예상됨에 따라 '외국인과의 공생사회 실현을 위한 로드맵(2022년)'을 제시하여 외국인의 일본사회 정착 지원을 위해 노력
 - 일본어 교육 강화를 통해 외국인이 사회의 일원으로 포용·정착하는 것의 중요성을 강조하고 있으며, 라이프사이클에 따른 지원 확충과 같은 가족 정착 및 생활편의 향상을 위한 노력을 경주

I. 일본의 외국인노동자 고용 현황

- (개황) 일본의 외국인노동자 수는 '23.10월 기준 204.9만명'으로 1년전에 비해 22.6만명 증가하였으며 처음으로 200만명을 상회
 - 외국인노동자는 동일본 대지진(11~12년), 코로나19(20~21년) 등의 시기에 증가세가 주춤하기도 하였으나 2008년 이후 연평균 10.1% 증가하여 08년(48.6만명) 대비 4.2배 수준에 이름
 - 일본의 전체 근로자(자영업자 제외) 중 비중은 '23.10월 3.3%'로 08년(0.9%)에 비해 2.4%p 상승

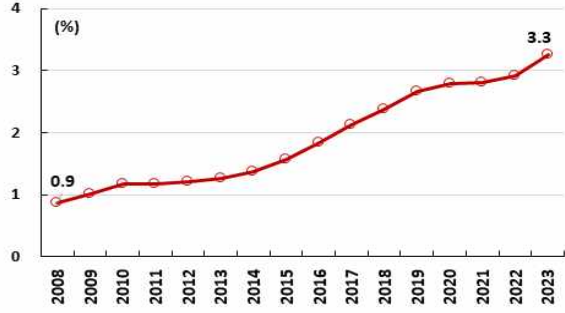
작성자 : 동경사무소 최재혁 차장

일본의 외국인노동자 추이



자료: 후생노동성

전체 근로자중 외국인노동자 비중



자료: 후생노동성, 총무성

□ (국적) 베트남이 51.8만명(외국인노동자 중 비중 : 25.3%)으로 가장 많고, 이어서 중국 39.8만명(19.4%), 필리핀 22.7만명(11.1%), 네팔 14.6만명(7.1%) 브라질 13.7만명(6.7%) 등의 순으로 나타남

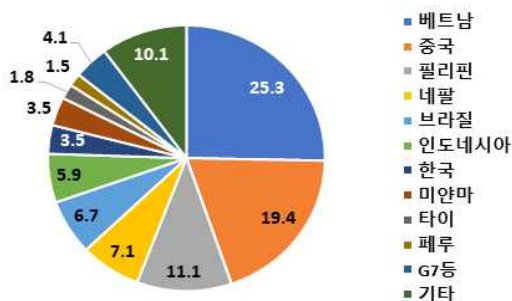
○ 베트남, 필리핀, 네팔, 인도네시아, 미얀마, 태국 등 동남아시아 국적의 노동자가 최근 들어 빠르게 늘어나고 있으며, '23년 중에는 전체 외국인노동자 증가의 77.9%를 상기 6개국 이 차지

— 특히 베트남 국적자는 2015년 이후 큰 폭으로 증가하기 시작하여 2020년 이후에는 중국을 제치고 1위를 기록

○ 한편 한국 국적 노동자는 7.1만명*(3.5%)으로 증가 속도는 빠르지 않고 비중도 크지 않은 편

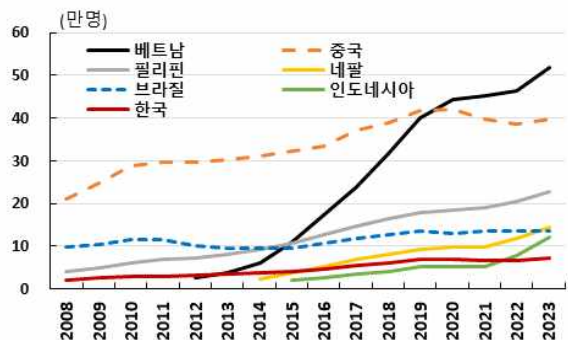
* 재일 한국인(재류자격 특별영주자)은 조사대상에 포함되지 않음. 일본에 거주하는 한국 국적자는 41.0만명(비취업자 포함)이며 이중 특별영주자는 25.3만명, 비중은 61.9% 수준 ('23년말 기준, 재류외국인통계, 출입국재류관리청)

국적별 외국인노동자 비중¹⁾



주: 1) 2023.10월 기준

주요 국적별 외국인노동자 추이

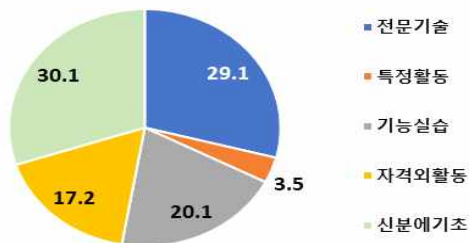


자료: 후생노동성

□ (재류자격) 영주자, 일본인·영주자의 배우자 등 신분에 기초한 재류가 61.6만명(30.1%)로 가장 많았으며, 이어서 전문적·기술적 분야가 59.6만명(29.1%), 기능실습 41.2만명(20.1%), 유학 등 자격외활동 35.2만명(17.2%) 등의 순이었음

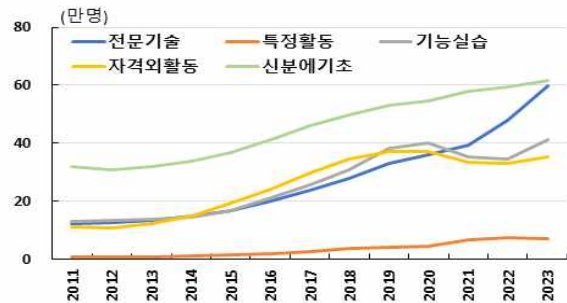
- 전문적·기술적 분야의 고도기능 인재의 비중이 빠르게 늘어나는 가운데 미숙련 노동자로 분류되는 기능실습은 코로나19 시기 감소하였다가 지난해 들어 증가로 다시 전환

재류자격별 외국인노동자 비중¹⁾



주: 1) 2023.10월 기준

재류자격별 외국인노동자 추이



자료: 후생노동성

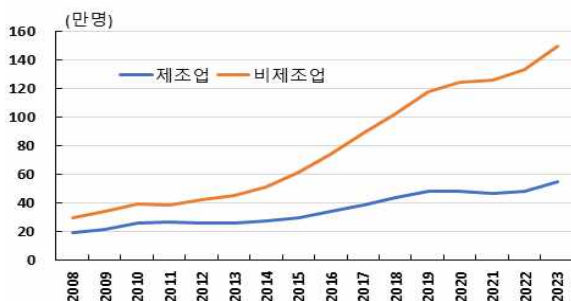
외국인노동자의 일본내 재류자격(在留資格)

재류자격	주요 내용
전문 적 / 기술 적분 야	기술·인문지식·국제업무: 교수, 예술, 종교, 보도, 고도 전문직, 경영·관리, 법률·회계, 의료, 교육·연구, 기술·인문지식·국제업무, 기업내 전근 등 특정기능: 개호, 공업제품 제조업, 건설, 조선·선박용접, 자동차정비, 자동차운송업, 농림어업 등 16개 분야에서 일정한 기능과 일본어 능력을 갖춘 외국인노동자에게 부여
특정활동	외교관 등의 가사사용인, 워킹홀리데이, 경제동반자협정(EPA)에 따른 외국인 간호사·개호복지사 후보자 등
기능실습	외국인 노동자가 일본의 기업 등 실습 실시자와 고용 관계를 맺고 출신국에 있어 습득이 곤란한 기능 등의 습득·숙달을 도모
자격외 활동	유학생, 가족체제 재류자격자 등의 단시간 취업(주 28시간 이내)
신분에 기초	영주자, 일본인 및 영주자의 배우자, 정주자(브라질·페루 등 일본계 동포 등)

- (산업) 제조업이 55.2만명(27.0%), 비제조업이 149.6만명(73.0%)으로 서비스업 등 비제조업 종사비중이 크게 높으며, 최근 들어 격차도 확대

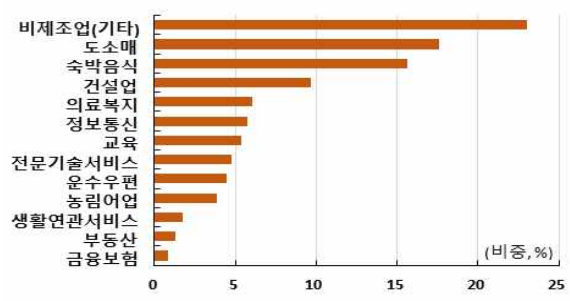
- 비제조업 중에서는 도소매(26.4만명), 음식·숙박(23.4만명) 등接客업종의 외국인노동자 비중이 높음

제조업/비제조업 외국인노동자 추이



주: 1) 2023.10월 기준

비제조업 업종별 외국인노동자 비중

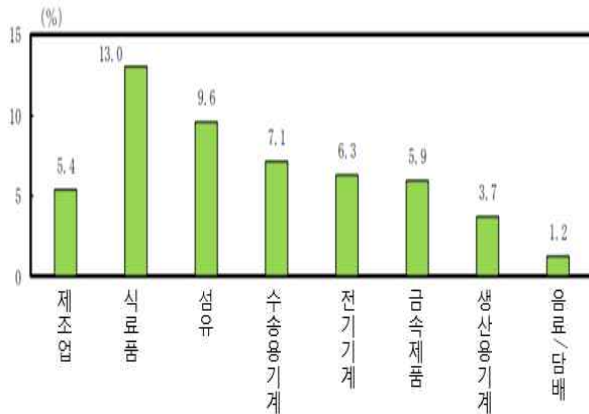


자료: 후생노동성

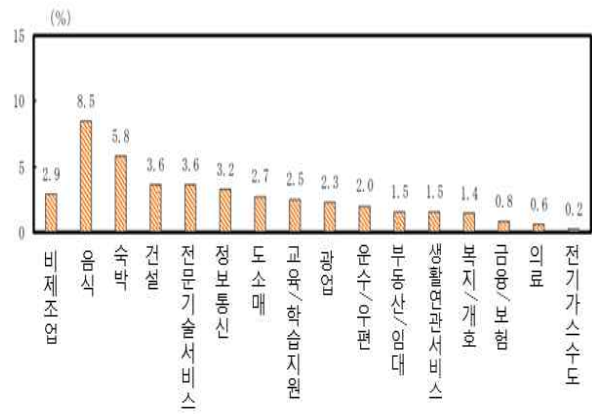
○ 전체 근로자(일본인 + 외국인)에서 차지하는 외국인노동자의 비중은 제조업이 5.4%, 비제조업은 2.9%로 제조업이 높은 것으로 나타남

— 제조업에서는 식료품(13.0%), 섬유(9.6%) 등에서 비중이 높았으며, 비제조업에서는 음식(8.5%), 숙박(5.8%), 건설(3.6%) 등의 순으로 비중이 높았음

제조업 업종별 외국인노동자 비중¹⁾²⁾



비제조업 업종별 외국인노동자 비중¹⁾²⁾



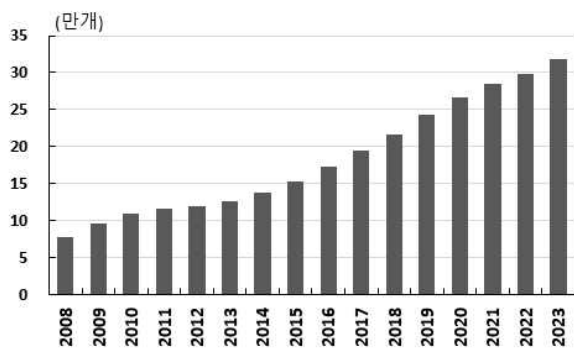
주: 1) 23.10월 기준 2) 전체 근로자대비 비중

자료: 후생노동성, 총무성, 내각부

□ **(고용업체 수·기업규모)** 외국인노동자를 고용한 기업체 수는 23.10월 기준 31.9만개로 '08년(7.7만개) 대비 4.2배 증가

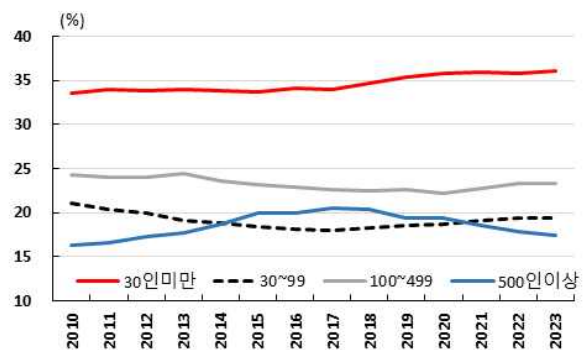
○ 기업규모별로 보면 30인미만 소기업이 외국인노동자의 36.1%를 고용하고 있으며 이어서 100~499인 23.3%, 50~99인 19.3%, 500인 이상 17.4%로 나타났다으며, 500인 이상 대기업의 고용비중이 최근 들어 하락

외국인노동자 고용업체수



자료: 후생노동성

외국인노동자의 기업규모별 고용 비중



II. 주요 특징

- 일본의 외국인노동자 정책은 ①중소기업·소상공인의 인력부족 대응을 위한 저숙련 노동자와 ②국내경제 고도화 등을 위한 고학력·고기능 노동자의 2 가지 축으로 구분되며

최근 들어 '저숙련 노동자'에 대해서는 순환 인력정책*에서 숙련 노동자로의 육성을 통한 장기체류 유도로 전환하는 한편 '고기능 노동자'는 우대조치 등 적극적인 유인책을 제시하여 유입 확대를 도모

* 재류기간을 제한하여 기존 인력을 새로운 인력으로 대체

1. 육성취업제도 전환을 통한 숙련노동자 장기체류 유도

- 일본 정부는 저숙련 외국인 노동자의 권리보호 및 숙련 외국인노동자의 장기 체류 유도 등을 위해 기존 '기능실습제도'를 폐지하고 '육성취업제도'로 전환하기로 결정('24.6월)

- 기능실습제도(1993년 도입)는 재류기간 종료 후 귀국을 원칙으로 하고 있어 취업 이후 숙련도가 향상된 외국인노동자의 장기체류가 어렵고, 이직 제한 등으로 노동자의 권리침해 논란이 지속

- '기능실습제도'의 재류기간은 최대 5년이며, '특정기능'으로 재류자격을 변경하면 장기체류가 가능하나 기능실습과 특정기능의 대상 분야 및 직종 등의 불일치로 재류기간 종료 후 귀국하는 경우가 다수

* 2018년 기능실습1호로 신규 입국한 외국인노동자 중 24.2% 현재 '귀국'한 사람이 62.3%, '특정기능1호로 재류'는 27.1%, 기타 10.6%로 나타남(후생노동성)

- 외국인노동자의 이직이 원칙적으로 제한되는 등 외국인근로자 권리보호가 미흡하다는 국제사회의 지적*이 잇따르고 있으며 외국인노동자의 직장 이탈 및 실종**이 사회문제화되고 있음

* 강제노동 보고가 있음에도 불구하고 기능실습제도에서의 인신거래 피해자를 한 명도 인지하지 못했으며, 기능실습생 착취자의 소추나 처벌을 발표한 바 없음(미국 인신거래 보고서, 2023년, 닛세이키초연구소 재인용)

** 기능실습생 중 실종자수(후생노동성)

: 2020년 5,885명, 2021년 7,167명, 2022년 9,006명

- '육성취업제도'는 특정기능제도와 연결성 강화를 통해 근로자의 커리어 패스를 명확하게 하고, 이직제한 완화로 노동자의 인권을 향상

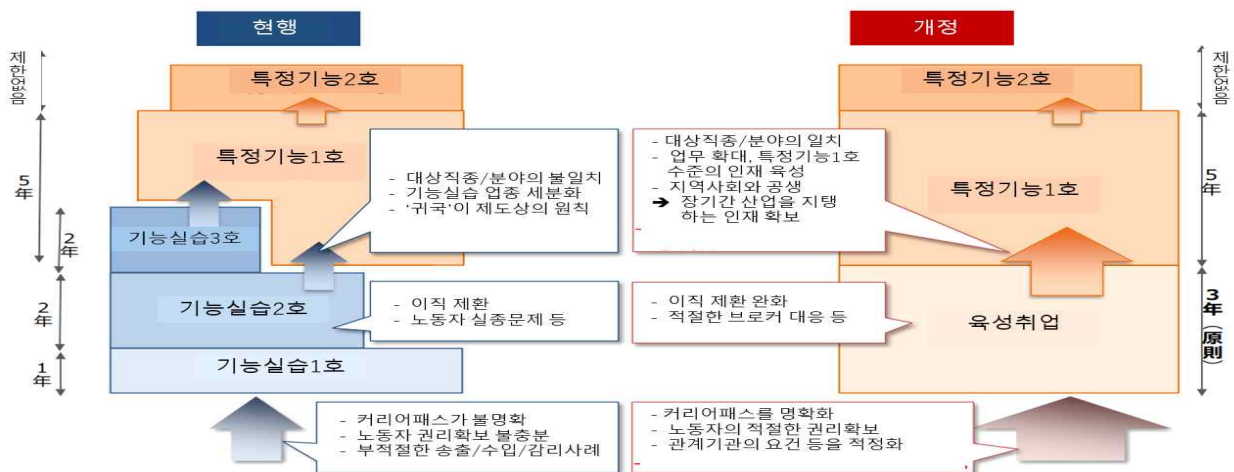
— 육성취업제도는 특정기능제도의 전단계로, 수용대상 분야 및 직종을 일치시켜 육성취업(저숙련) → 특정기능 1호(중숙련) → 특정기능 2호(고숙련)으로의 원활한 이동을 도모

- 특정기능 2호는 재류기간의 제한이 없고 가족대동이 가능하여 영주권 취득*을 위한 최종 단계가 될 수 있음

* 10년이상 연속 재류하고 동기간중 취업자격(기능실습, 특정기능 1호 제외) 또는 거주자격을 가지고 연속해서 5년이상 재류해야 하며, 품행이 선량할 것 등

— 1~2년의 근로 후 일정 기능이나 일본어 능력 등의 요건을 충족하면 자의에 의한 이직이 가능

기능실습 및 육성취업 제도 변경 전후 비교



자료: 후생노동성

2. 고기능 외국인노동자의 재류 유인 확대

□ 일본 정부는 전문적인 기술이나 기능을 가진 외국인노동자의 국내 재류에 대한 혜택을 강화하여 고기능 외국인 인재의 일본 유입을 촉진

○ 1989년 전문적인 기술이나 기능을 가진 외국인노동자를 위한 재류자격*을 신설하여 고기능 외국인 인력 수용을 위한 토대를 마련

* 법률·회계, 의료, 연구, 교육, 인문지식·국제업무, 기업내전근

○ 이후 고도인재 포인트제도* 도입(2012년), 재류자격 고도전문직** (1호, 2호) 신설(2014년), 특별고도인재제도*** (J-Skip) 및 특별창조인재제도**** (J-Find) 도입(2023년) 등을 통해 고기능 외국인 인력에 대한 우대조치 확대 및 유입 촉진을 도모

* 고도외국인재의 활동을 '고도 학술연구', '고도 전문기술', '고도 경영관리'의 3가지로 분류하여 각각의 특성에 따라 학력, 경력, 연봉 등의 항목마다 포인트를 부여하고 포인트의 합계가 일정 점수(70점)에 도달했을 경우 우대 조치

- ** 고도인재 포인트가 70점에 도달한 경우 재류자격 '고도전문직 1호'를 부여하여 영주 허가 요건 완화나 배우자 취업, 부모 대동 등에 관해 우대조치. 고도전문직 1호로 3년이상 재류하여 활동할 경우 고도전문직 2호에 해당되어 재류기간이 무기한 연장
- *** 고도인재 포인트제도와는 별도로 학력, 경력, 연봉이 일정 수준 이상이면 재류자격 고도전문직을 부여하여 동일한 우대조치가 인정
- **** 우수한 해외대학 등을 졸업한 자가 일본에서 구직활동 또는 창업준비활동을 하는 경우 재류자격 '특정활동(미래창조인재)'을 부여받아 최장 2년간 재류가 인정

○ '23년말 현재 고기능 외국인 노동자*는 52.5만명으로 '13년말(20.5만명) 대비 156.4% 증가

* 재류자격 교수, 예술, 종교, 보도, 고도전문직, 경영·관리, 법률·회계, 의료, 연구, 교육, 기술·인문지식·국제업무, 기업내전근, 개호, 흥행, 기능 기준

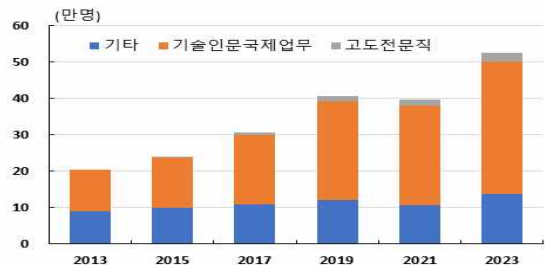
— 이 중 대부분은 재류자격 '기술·인문지식·국제업무*'로 23년말 36.2만명 (69.0%)이며 '고도전문직'은 2.4만명(4.6%) 수준

* 일본 공·사 기관에서 자연·인문과학 분야의 기술·지식을 필요로 하는 업무, 외국 문화에 기반한 사고·감수성을 필요로 하는 업무에 종사하는 활동(교수, 예술, 보도, 경영·관리 등 여타 재류자격에 해당하는 활동은 제외)으로 공학 등의 기술자, 통역, 디자이너, 사기업 어학교사, 마케팅업무 종사자 등이 해당

재류자격별 고도 외국인인재 비중¹⁾



고도 외국인인재 추이



주: 1) 2023년말 2) 경영관리, 법률회계, 의료, 연구, 교육 3) 개호, 흥행, 기능
 자료: 출입국재류관리청

3. 주변국과의 외국인노동자 유치 경쟁 심화 등에 따른 적정 임금 확보 노력

□ 일본은 장기성장 둔화 등으로 과거에 비해 우리나라·대만 등과의 외국인노동자 확보 경쟁에서 상대적인 우위가 작아지고 있다고 인식하고, 임금 등의 측면에서 외국인노동자에게 충분한 유인이 되지 않을 가능성을 우려

○ 중·저숙련 외국인노동자의 임금*은 우리나라가 일본을 이미 추월

* 韓·日·臺 3개국 저숙련 외국인노동자 평균월급(2022년, 만엔, 후생노동성)
 : 한국(주로 제조업) 27.1, 일본(특정기능) 24.6, 일본(기능실습) 21.2, 대만(제조업) 14.3, 대만(가정내 개호) 9.1

- 베트남, 인도네시아 등 주요 송출국에서의 유입국가 순위가 코로나19 이전에 비해 우리나라나 대만으로의 비중이 높아지고 일본의 상대적 순위는 하락*

* 베트남 : 2018년 1위 일본(48.1%), 2위 대만(42.3%), 3위 한국(4.5%) → 2022년 1위 대만(41.5%), 2위 일본(39.3%), 3위 한국(6.6%)
 인도네시아 : 1위 말레이시아(31.9%), 2위 홍콩(26.0%), 3위 대만(25.5%), 4위 싱가포르(6.4%), 5위 한국(2.4%) → 1위 홍콩(29.9%), 2위 대만(26.6%), 3위 말레이시아(21.5%), 4위 한국(5.8%), 5위 일본(2.9%)

- 외국인노동자의 임금수준은 일본인에 비해 크게 낮으며 외국인노동자의 속성* (근로직종, 연령, 학력, 근속연수)을 감안하더라도 유의미한 차이가 존재하여 외국인에게 불합리한 임금결정 관행이나 제도를 점검할 필요

* 외국인노동자는 일본인에 비해 연령이 낮고 근속연수가 짧음. 학력은 전체적으로는 유사하나 재류자격별로는 고기능 노동자는 일본인에 비해 대졸 이상 학력 비중이 높음 반면 기술연수·특정기능의 경우 고졸이하 비율이 일본인에 비해 높음

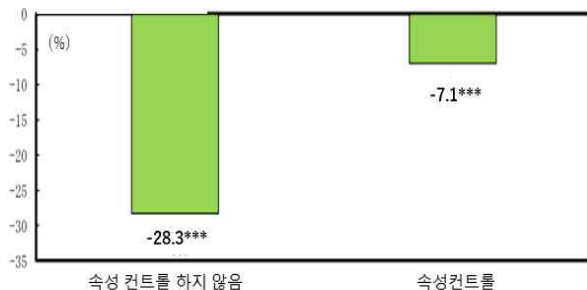
- 외국인노동자의 임금수준은 일본인에 비해 평균적으로 28% 정도 적으며, 속성을 통제*하더라도 7% 정도 낮음

* 일본인과 외국인은 근로직종, 근속연수, 연령 및 학력 등 임금에 영향을 미칠 수 있는 속성에서 차이가 있어 양 집단의 임금 비교를 위해서는 이와 같은 속성을 통제 후 회귀분석을 실시

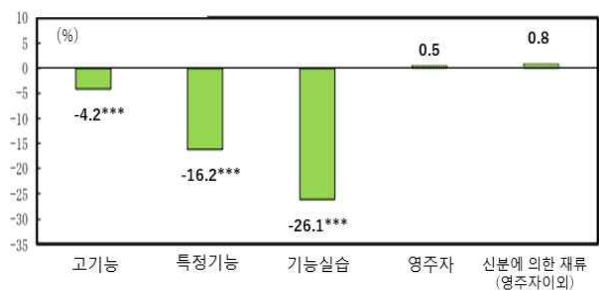
— 재류가격을 구분하면 기능실습, 특정기능, 고기능 외국인노동자 모두 차이는 있으나 일본인에 비해 임금이 적은 반면 영주자는 차이가 없는 것으로 나타남

— 일본에 오래 거주한 영주자에 비해 거주기간이 짧은 외국인의 임금수준이 일본인과 비교해 낮은 것은 계량화하기 어려운 일본 기업문화에 대한 적응도, 일본어 능력 등이 영향을 미치고 있을 가능성

일본인과 외국인 노동자의 임금 비교¹⁾



일본인과 외국인의 재류자격별 임금 비교¹⁾



주: 1) ***은 1% 유의수준, 추정기간은 2020~2023년
 자료: 내각부 연차경제재정보고(2024년도)

Ⅲ. 전망

□ 일본은 인구 감소세가 지속될 것으로 예상됨에 따라 **외국인노동자에 대한 의존도는 향후 더욱 높아질 전망**

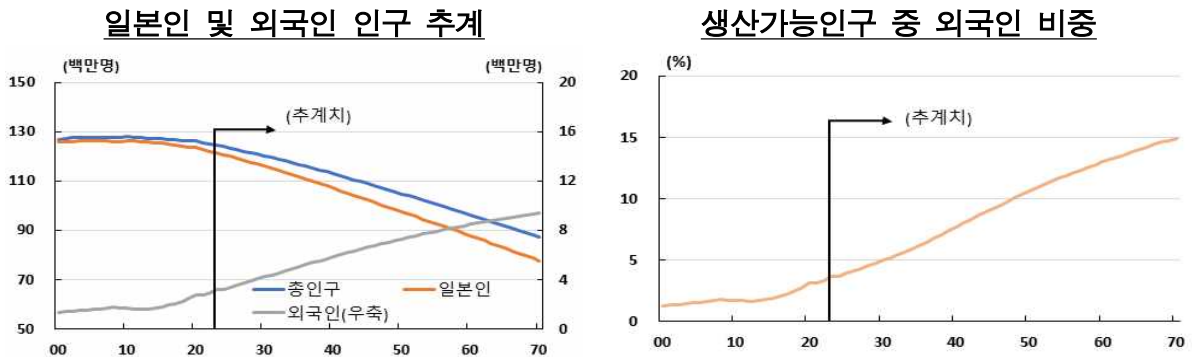
○ 일본의 2070년 추계인구(일본인+외국인)는 8,700만명으로 2023년(1억2,435만명) 대비 3,736만명(-30.0%) 줄어들 것으로 예측(국립사회보장·인구문제연구소)

— 이 중 일본인과 외국인 인구는 2070년 각각 7,761만명 및 939만명으로 일본인은 '23년대비 36% 감소하는 반면 외국인은 197% 증가하여 총인구 중 외국인 비중은 2.5%(23년) → 10.8%(70년)로 상승

— 생산가능인구(15~64세)의 경우 외국인 비중이 더 큰 폭으로 상승하여 2070년 14.9%(23년 3.7%)에 이를 것으로 전망

○ 2070년 외국인노동자에 대한 의존도*는 전체 산업에서 12.3%이며, 숙박·음식(24.4%), 제조(20.9%), 건설(10.7%), 도소매(10.3%) 등에서 높을 것으로 추정(닛세이기초연구소)

* 외국인노동자/취업자. 각 산업의 취업자수 및 외국인노동자수를 추계된 생산가능인구 증가율로 단순 연장한 수치로 산업구조 변화 가능성 등은 미반영



자료: 국립사회보장·인구문제연구소

□ 일본 정부는 2022년 **‘외국인과의 공생사회 실현을 위한 로드맵’**을 발표하고 3가지 비전*을 중심으로 2026년을 기한으로 추진 중

* ① 일본사회의 일원으로서 안심하고 안전하게 살 수 있는 사회, ② 다양한 배경을 가진 외국인이 사회에 참여하고 능력을 발휘할 수 있는 다양하고 활력있는 사회, ③ 개인의 존엄과 인권을 존중하고 차별이나 편견없이 살 수 있는 사회

○ 일본 정부는 2000년대 들어 외국인 수용환경 정비를 위한 각종 대응책을 발표*해왔으며, 금번 로드맵은 과거 정책이 단기 대응에 그친 점을 감안하여 보다 중장기적인 관점의 대응방안을 모색

* 생활자로서의 외국인에 관한 종합적 대응책(2006년), 외국인재의 수용·상생을 위한 종합적 대응책(2018년)

- 특히 **일본어 교육 강화**를 통해 외국인이 일본사회에 포용되어 사회의 일원으로서 정착하는 것의 중요성을 강조하고 있으며

그밖에 육아·교육 등 라이프사이클에 따른 지원 확충, 생활지원을 위한 외국인 상담체제 강화 등 **가족 정착 및 생활편의 향상**을 위한 노력을 경주

<참고자료>

鈴木智也(2023), 「將來人口推計に基づく2070年の外國人労働者依存度について産業別の推計」, ニッセイ基礎研究所, 2023.7

鈴木智也(2024), 「育成就勞制度の創設」, ニッセイ基礎研究所, 2024.6

井上肇(2023), 「外國人労働者受け入れ擴大に向けた課題」, 日本總研, 2023.10

井口るり子(2024), 「さまざまな國へ向かう東南アジアの海外就勞者」, 三菱UFJリサーチ&コンサルティング, 2024.3

永濱利廣(2024), 「安い日本で外國人が働きに來ないの誤解」, 第一生命經濟研究所, 2024.8

內閣府(2019), 「企業の外國人雇用に関する分析」, 政策課題分析シリーズ, 2019.9

內閣府(2024), 2024年度年次經濟財政報告 第2章3節 「我が國における外國人労働者の現状と課題」, 2024.8

經濟産業省, 「高度外國人材研究會報告書」, 2024.7

國立社會保障人口問題研究所(2023), 日本の將來推計人口

厚生労働省(2024), 改正法の概要 (育成就勞制度の創設等)

厚生労働省, 「外國人雇用狀況」の届出狀況表一覽

出入國在留管理廳, 在留外國人統計