

第7章 韓国

第1節 外国人労働者受入れ政策の基本的方針

1 制度の変遷

1970年代半ばまで韓国は労働力の輸出国であったが、1980年代後半以降、労働力不足が本格化し、労働力の輸入国に転換した。しかし、外国人の国内での就業は、労働力が不足している専門的・技術的分野に限定され、単純技能の外国人労働者の受入れは原則的に禁止されていた。

1990年代に入り好調な経済を背景に労働力不足が顕在化したため、政府は1991年11月、海外投資企業が海外の子会社で雇用した外国人を韓国で研修させた後、再び投資先国で雇用する産業技術研修生制度を導入した。同制度は1993年11月から産業研修生制度に改正され、従業員300人以下の中小企業は外国人を研修生として1年間雇用でき、必要な場合は研修期間をもう1年延長できるようになった。

産業研修生制度において、研修生は労働者とはみなされず、韓国国内の法的保護を受けることができなかった。このため、政府は2000年4月、1つの企業に継続して就労した産業研修生に対し、正式な労働者としての就労資格を与える研修就業制度を導入した。2002年4月には、研修期間を当初の2年から1年に短縮し、研修後の就労期間を1年から2年に延長した。2002年12月からは、中国等にいる韓国系外国人(在外同胞)を対象に、サービス業(飲食、ビル清掃、社会福祉、清掃関連サービス、介護・家事)における就業を許可する就業管理制度を導入した。

しかし、中小企業を中心とする人手不足は緩和されず、ますます深刻化していた。政府は2003年8月、「外国人労働者の雇用等に関する法律」(以下、「外国人雇用法」)を制定し、2004年8月17日から雇用許可制度を実施した。製造業、建設業、農畜産業、サービス業の従業員300人未満の事業主は、国内で労働者を見つけることができなかった場合、労働部の許可を得て、外国人労働者を雇用することができるようになった。既存の産業研修生制度は雇用許可制度と並存したが、2006年末をもって雇用許可制度に統合された。2007年には在外同胞を対象とする訪問就業制が導入された。

高度外国人材の受入れについては、2000年11月に特定技術分野で就労する高度外国人材に優遇措置を与えるゴールドカード、2001年12月に韓国の教育機関・研究機関に所属する教授・研究者に優遇措置を与えるサイエンスカードが導入された。また、2010年2月より、高度外国人材向けのポイント制による居住・永住資格付与制度が導入された。

2 制度概要

韓国で就業できる外国人は、出入国管理法が定める在留資格の範囲内で就業活動が可能な専門職人材および外国人雇用法が定める雇用許可制度に基づき就労が認められる非専門職人

材の2種類に分けられる。

専門職人材については、外国人雇用法の適用を受けず、雇用許可なしに出入国管理法が定める在留資格の範囲内で就業活動を行うことができる。専門職人材のうち、高度外国人材の在留資格は、教授(E-1)、会話指導(E-2)、研究(E-3)、技術指導(E-4)、専門職業(E-5)、特定活動(E-7)などである。

雇用許可制度は、国内労働市場で必要な労働力を調達できない企業が外国人労働者を合法的に雇用することを許可する制度である。非専門就業(E-9)および訪問就業(H-2)の在留資格に基づき韓国で単純技能業務に従事する外国人労働者を対象としている。常用労働者300人未満(雇用保険基準)または資本金80億ウォン以下の中小企業において外国人の雇用を許可し、労働力需給に応じて適正水準の受入れ規模を決定する。具体的な需給調整方法として、労働市場テスト、受入れ人数の総量規制(クォータ制)および業種や事業所規模別の雇用許可人数を採用している¹。

第2節 外国人労働者受入れ制度

1 高度外国人材受入れ制度

(1) 高度外国人材の範囲

韓国における高度外国人材の範囲は、教授、研究者、技術者、弁護士、医師などの高度な教育および訓練が必要な専門職種に従事する外国人労働者である。出入国管理法による在留資格において、E系統の教授(E-1)、研究(E-3)、技術指導(E-4)、専門職業(E-5)などの専門職種に従事する高度外国人材が対象であり、在留資格で認められた範囲内で就業活動を行うことができる(図表7-1)。

図表7-1 高度外国人材の在留資格別の活動範囲と滞在期間

在留資格	在留資格該当者または活動範囲	1回の滞在期間の上限	査証発給申請時の添付書類
教授 (E-1)	高等教育法による資格要件を備えた外国人として専門大学以上の教育機関またはこれに準ずる機関で専門分野の教育または研究指導活動に従事しようとする者	5年	経歴証明書、雇用契約書または任用予定確認書
会話指導 (E-2)	法務部長官が定める資格を有する外国人として外国語専門学院、小学校以上の教育機関および付属語学研修所、放送局および企業付属語学研修所、その他これに準ずる機関または団体で外国語会話指導に従事しようとする者	2年	学位記または卒業証明書の写し、雇用契約書、塾や団体の設立関連書類、身元保証書

¹ 宣元錫(2010)「韓国の「外国人力」受入れ政策—「雇用許可制」を中心に—」『総合政策研究』第18号、163頁

研究 (E-3)	大韓国内の公私の機関から招へいを受け、各種研究所で自然科学分野の研究または産業上の高度技術の研究開発に従事しようとする者(教授(E-1)資格に該当する者は除く)	5年	招へい機関の設立に関する書類、学位記および経歴証明書、雇用契約書、
技術指導 (E-4)	自然科学分野の専門知識または産業上の特殊な分野に属する技術を提供するために大韓国内の公私の機関から招へいを受け、該当業務に従事しようとする者	5年	派遣命令書または在職証明書、技術導入契約申告受理書、技術導入契約書(または用役取引証明書)または防衛産業指定書の写し、公私の機関の設立に関する書類
専門職業 (E-5)	大韓民国の法律により資格が認められた外国の弁護士、公認会計士、医師、その他の国家資格を有する者として大韓民国の法律によって該当職業活動を行うことができる法律、会計、医療などの専門業務に従事しようとする者(教授(E-1)資格に該当する者は除く)	5年	学位証および資格の写し、所管中央行政機関の長の雇用推薦書または雇用の必要性を証明できる書類、雇用契約書
芸術興行 (E-6)	収益を伴う音楽、美術、文学などの芸術活動と収益を目的とする芸術、演奏、演劇、運動競技、広告・ファッションモデル、その他これに準ずる活動をしようとする者	2年	①観光、ホテル、風俗店での公演や芸能活動に従事しようとする場合：映像物等級委員会の公演計画書、後天性免疫不全症候群(HIV)テスト証明書 ②その他、所管中央行政機関の長の雇用推薦書または雇用の必要性を証明できる書類、資格証明書又は経歴証明書、身元保証書
特定活動 (E-7)	大韓国内の公私の機関等との契約によって法務部長官が特に指定する活動に従事しようとする者	3年	学位証または資格の写し、雇用契約書、所管中央行政機関の長の雇用推薦書または雇用の必要性を証明できる書類、公私の機関の設立に関する書類、身元保証書

出所：出入国管理法施行令、出入国管理法施行規則

(2) 高度外国人材受入れ制度・優遇措置

高度外国人材受入れ制度としては、対象外国人に優遇措置を与えるゴールドカード制度およびサイエンスカード制度が挙げられる。ゴールドカードは韓国産業技術財団が、サイエンスカードは教育科学技術部がそれぞれ主管している。外国高度人材の査証発給に必要な職業能力評価の過程を法務部から各関連部署に移管することにより、査証発給にかかる時間を大幅に短縮することを目指している²。

ア ゴールドカード制度

(ア) 概要

ゴールドカード制度は知識経済部が主管する「海外技術人材制度」であり、2001年12月から導入された。2000年前後にIT関連分野が急成長し、国内で関連技術者が不足したことが制度導入の発端となった³。海外技術人材を雇用しようとする企業に対し、知識経済部長官の委任を受けた韓国産業技術財団が雇用推薦状を発行して、査証の発給を支援する⁴。

² WIP ジャパン株式会社(2011)『諸外国における外国人労働者の受入制度に関する調査』、506頁

³ 株式会社日本総合研究所(2010)『平成21年度中小企業産学連携人材育成事業(高度人材受入れ推進の在り方に関する調査)報告書』、92頁

⁴ 労働政策研究・研修機構(2010)『アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査報告書』、161頁

(イ) 対象分野および職種

在留資格の特定活動(E-7)のうち、技術経営、ナノ、デジタル電子、バイオ、輸送・機械、新素材、環境・エネルギー、ITの8つの先端技術分野が対象となる。該当職種は図表7-2のとおりである。

図表 7-2 ゴールドカードの技術分野および職種

対象分野	該当職種
技術経営	経営および診断専門家[2715] －経営コンサルタント 商品企画専門家[2731] －海外向け商品企画者、海外マーケティング －保険業および医療分野を除く 技術営業員[2743] －海外営業員[2742]職についての推薦は中断 技術経営専門家[S743] －研究開発戦略、技術インフラ、技術事業化、製品および生産技術専門家 リサーチ専門家[2734]
ナノ	物理学専門家[21121] 化学専門家[21122] 化学工学技術者[2321] 金属・材料工学技術者[2331] 機械工学技術者[2353]
デジタル電子	コンピューターハードウェア技術者[2211] 通信工学技術者[2212] システムソフト開発者[2222] ネットワークシステム開発者[2225] 電気工学技術者[2351] 電子工学技術者[2352]
バイオ	生命工学専門家[2111] －生物学(植物学、生態学、細菌学、遺伝学)に限る
輸送および機械	機械工学技術者[2353] 自動車・造船・飛行機・鉄道車両工学専門家[S353] CADオペレータ[2396] プラント工学技術者[23532] 造船溶接技能工[7430]
新素材	化学工学技術者[2321] 金属・材料工学技術者[2331] 繊維工学技術者[2392]
環境およびエネルギー	化学専門家[21122] 化学工学技術者[2321] 環境工学技術者[2341] 電気工学技術者[2351] ガス・エネルギー技術者[2393]

IT	情報通信関連の管理者[1350] 営業および販売関連の管理者[1511] —IT分野に限る コンピューターハードウェア技術者[2211] 通信工学技術者[2212] コンピューターシステムの設計および分析[2221] システムソフト開発者[2222] 応用ソフト開発者[2223] データベース開発者[2224] ネットワークシステム開発者[2225] コンピューターセキュリティー専門家[2226] ウェブおよびマルチメディア企画者[2227] ウェブ開発者[2228] 電子工学技術者[2352]
----	---

出所：韓国貿易投資振興公社

※職種の定義およびコードは韓国標準職業分類に基づく。

(ウ) 資格要件

対象分野の高度外国人材のうち、①海外修士号以上の学位取得者(職歴無)、②韓国国内学士号以上の学位取得者(職歴無)、③海外学士号の学位取得かつ1年以上の関連業務経験者、④5年以上の関連業務経験者——のいずれかに該当する者が対象である。いずれも事業主との雇用契約を締結していることが条件となる。

(エ) 優遇措置

ゴールドカード対象者に対する優遇措置としては、有効期間5年の複数査証が発給される(一般のE-7査証は3年)。有効期間中は回数制限なく自由に出入国が可能である。また、在留資格以外の活動の追加が可能であり、事業主の許可があれば勤務先を変更することもできる。ゴールドカード所有者の家族には、同伴査証が発給される。配偶者が韓国内で就職する場合、国内で特定活動(E-1～E-7)査証への変更手続きが可能である。

永住権の申請に関しては、ゴールドカード非所有者は5年以上の就労実績期間が必要であるが、ゴールドカード所有者は3年に軽減される⁵。

(オ) 手続き

ゴールドカード申請から入国に至る標準的な手続きは次のとおりである⁶。外国人労働者本人でなく、事業主が申請を行う。

- ①事業主は外国人労働者と雇用契約を締結
- ②事業主は産業技術財団にゴールドカード発給を申請
- ③産業技術財団は申請情報を評価し、推薦状を事業主に送付
- ④事業主は法務部に対し査証発給認定書の発行を申請

⁵ 株式会社日本総合研究所(2010)、前掲報告書、102頁

⁶ 株式会社日本総合研究所(2010)、前掲報告書、95頁

- ⑤法務部は事業主に対し査収発給認定書を発行
- ⑥外国人労働者は在外公館に対し査証発給を申請し、査証を取得
- ⑦外国人労働者は韓国に入国し、就職

(カ) 有効期間

ゴールドカードは所有者の勤務先企業が変わらない限り有効である。ただし、転職した場合も、新たにゴールドカードが発行され、有効状態は継続される。申請情報に虚偽が発見されない限り、失効することはない⁷。

イ サイエンスカード制度

(ア) 概要

サイエンスカード制度は、高度外国科学技術人材に対する査証発給、在留許可にかかわる優遇制度である。教育科学技術部が主管し、2001年12月に導入された。理工系の教授や研究者に出入国にかかわる便宜を図ることを目的としている。

(イ) 対象職種

教授(E-1)または研究(E-3)の在留資格を申請する外国人のうち、専門大学以上の教育機関および政府系研究機関、国・公立研究機関、企業附属研究機関などの理工系研究機関の研究開発業務に3年以上従事した経験がある者、理科系博士号学位取得者を対象としている。いずれも事業主との雇用契約を締結していることが条件となる。

(ウ) 優遇措置

サイエンスカード対象者に対する優遇措置としては、有効期間5年の複数査証が発給され、在留許可期間中は回数制限なく自由に出入国できる。雇用契約の延長により滞在期間の延長許可を得れば、無制限に滞在することも可能である。入国審査の厳しい発展途上国の出身者であったとしても、サイエンスカードを所有していれば査証が発給されやすい。

永住権の申請に関しては、教育科学技術部長官の推薦状があれば、永住権を取りやすくなる制度がある⁸。

(エ) 手続き

サイエンスカード申請から入国に至る標準的な手続きは次のとおりである⁹。外国人労働者でなく、事業主が申請を行う。

⁷ 株式会社日本総合研究所(2010)、前掲報告書、95頁

⁸ 株式会社日本総合研究所(2010)、前掲報告書、102頁

⁹ 株式会社日本総合研究所(2010)、前掲報告書、95頁

- ① 事業主は外国人労働者と雇用契約を締結
- ② 事業主は教育科学技術部にサイエンスカード発給を申請
- ③ 教育科学技術部は申請情報を評価し、推薦状を事業主に送付
- ④ 事業主は法務部に対し査証発給認定書の発行を申請
- ⑤ 法務部は事業主に対し査証発給認定書を発行
- ⑥ 外国人労働者は在外公館に対し査証発給を申請し、査証を取得
- ⑦ 外国人労働者は韓国に入国し、就職

ウ ポイント制による永住許可付与

出入国管理法施行令が2010年2月に改正され、専門職種外国人労働者を対象とするポイント制による長期滞在、永住資格付与制度が導入された。この制度は、煩雑な既存制度の在留資格申請の簡略化、永住権取得までの所要期間の短縮を通じて、高度外国人材の韓国流入を促進することを目的としている。

(ア) 対象職種

教授(E-1)、会話指導(E-2)、研究(E-3)、技術指導(E-4)、専門職業(E-5)、芸術興行(E-6、ホテルや娯楽施設で働く芸能活動(E-6-2)の在留資格者を除く)、特定活動(E-7)、留学(D-2)、宗教(D-6)、駐在(D-7)、企業投資(D-8)、貿易経営(D-9)、求職(D-10)の在留資格で1年以上合法的に韓国に滞在する専門職外国人材を対象としている。留学(D-2)および求職(D-10)の在留資格の場合は、国内の大学で修士以上の学位を取得(見込みを含む)し、国内企業などに就職が確定した場合に限る。

(イ) 評価項目

次の評価項目(合計120ポイント)のうち80ポイント以上を獲得した場合、最寄りの出入国管理事務所において、ポイント制に基づき永住(F-5)への在留資格変更を申請できる(図表7-3参照)。

- ・ 一般項目：年齢、学歴、韓国語能力、所得
- ・ 加重項目：社会統合プログラム参加、韓国留学経験、ボランティア活動経験、韓国外での専門分野就業経歴、同伴者および被招へい者の出入国管理法違反経歴

(ウ) 優遇措置

韓国に合法的に1年以上滞在する専門職外国人材は、ポイント制に基づき所定の資格ポイントを獲得すると、居住(F-2)への在留資格変更を申請できる。

居住(F-2)への在留資格変更が認められると、自由な就業活動が保障され、1回の在留期間の上限が3年間に拡大される。配偶者およびその未成年子弟にも居住(F-2)の在留資格が与

えられる。また、ポイント制により居住の在留資格を取得した後、3年間韓国に滞在し、所定のポイント以上を獲得した場合は、永住(F-5)への在留資格変更を申請できる。通常の居住(F-2)の在留資格の場合、5年以上韓国に滞在しないと永住権の申請ができないが、それよりも2年間短縮される¹⁰。

永住権を取得すると韓国での就労制限がなくなり、社会保険に加入できる。査証の有効期限が身元保証書有効期限の最大値まで延長され、更新費用も半額になる。19歳以上で永住権取得後3年以上経過し、外国人登録台帳に記載されている者は、地方自治体の選挙権が与えられる。

図表 7-3 「ポイント制」評価表

(2011年9月1日改正)

分類 (配点)	一般項目(90)				加重項目(30)		合計 (120)					
	年齢 (25)	学歴 (35)	韓国語 能力 (20)	現在の 収入 (10)	利益 ポイント (30)	不利益 ポイント (-5)						
点数												
年齢 (配点)	18~24 (20)	25~29 (23)	30~34 (25)	35~39 (23)	40~44 (20)	45~50 (18)	51以上 (15)					
点数												
学歴 (配点)	2つ以上 の博士号 (35)	1つの 博士号 (33)	2つ以上 の修士号 (32)	1つの 修士号 (30)	2つ以上 の学士号 (28)	1つの 学士号 (26)	短期大学 卒業 (25)					
点数												
韓国語 能力試験 (配点)	社会活動に 十分な能力 (20)		よく知られた話題 に十分な能力 (15)		基本的な会話 に十分な能力 (10)							
点数												
年収 (配点)	35百万 ウォン以下 (5)	35百万~ 50百万ウォン (6)	50百万~ 80百万ウォン (7)	80百万~ 100百万ウォン (8)	100百万 ウォン以上 (10)							
点数												
項目 (配点)	社会 統合 プログラ ムへの参 加 (10)	韓国留学 (10)					ボランティア活動 (5)			韓国外での 専門就業経験 (5)		
		語学 学校 修了 証書 (3)	短期 大学 士号 (5)	学士 号 (7)	修士 号 (9)	博士 号 (10)	1年 未満 (1)	1年 以上 2年 未満 (3)	2年 以上 (5)	1年 未満 (1)	1年 以上 2年 未満 (3)	2年 以上 (5)
点数												
出入国管理法違反 (配点)	同伴者 (-2)				被招へい者 (-3)							
	不法滞在 (-1)		処分告知等 (-1)		不法滞在 (-1)		処分告知等 (-2)					
点数												

出所：韓国出入国管理局

¹⁰ WIP ジャパン株式会社(2011)前掲調査、522頁

2 家事使用人の帯同許可制度

(1) 制度趣旨・内容・背景

韓国政府は、高度外国人材に対する様々な滞在支援策を講じており、その一環として外国人家事使用人の雇用を認めている。韓国に家事使用人を連れてくることができるのは、在韓外国公館員、一定の要件を満たした外国人投資家、家事使用人の帯同が必要と認められる高度外国人材の3種類である。

(2) 帯同可能な高度外国人材の範囲

家事使用人を帯同できる高度外国人材は、次のとおりである¹¹。

ア 在韓国在外公館員

イ 企業投資(D-8)、居住(F-2)、永住(F-5)の在留資格を持つ外国人投資家のうち、韓国銀行が発表した前年度一人当たり国民総所得(GNI)の3倍以上を投資した企業の代表および役員。ただし、投資額が50万米ドル未満の外国人投資家の場合は、韓国人の常用労働者を3人以上雇用している先端情報業種(ゴールドカード発給対象の8つの先端技術分野)の企業に限る。

ウ 駐在(D-7)、貿易経営(D-9)、教授(E-1)、会話指導(E-2)、研究(E-3)、技術指導(E-5)、専門職業(E-5)、芸術興業(E-6)、特定活動(E-7)の在留資格所有者のうち、韓国銀行が発表した前年度一人当たり国民総所得(GNI)の4倍以上の年間所得がある者で、次に該当する場合。

- ① 13歳未満の子供がいるか、配偶者の疾病または就業により家事使用人の帯同が必要であると認められる場合
- ② 上記に準ずる理由で家事使用人の帯同が必要であると認められる理由がある場合

(3) 家事使用人の資格要件・査証上の地位

高度外国人材1人が雇用できる家事使用人の数は1人に制限されている。家事使用人は、申請日を基準に満20歳～55歳の中卒またはこれに準ずる学歴保有者でなければならない。雇用者の査証発給認定書の申請を通じてのみ査証が発給される。在留資格は訪問同居(F-1)であり、在留期間の上限は2年間である。在留期間の延長は雇用者の在留期間の範囲内で最大1年間付与される。雇用契約終了、雇用者の要件不足などにより家事使用人の資格を喪失した時点で原則出国しなければならない。

訪問同居(F-1)の家事使用人には、永住許可の申請が認められていない。

¹¹ WIP ジャパン株式会社(2011)、前掲調査、550頁

3 親族の帯同許可制度

(1) 制度趣旨・内容・背景

韓国政府は、高度外国人材を積極的に受入れる方針に基づき、入国管理の迅速化、定住化の促進、親族の帯同の容認などの施策を進めている。

(2) 帯同可能な高度外国人材の範囲

文化芸術(D-1)、留学(D-2)、一般研修(D-4)、取材(D-5)、宗教(D-6)、駐在(D-7)、企業投資(D-8)、貿易経営(D-9)、教授(E-1)、会話指導(E-2)、研究(E-3)、技術指導(E-4)、専門職業(E-5)、芸術興業(E-6)、特定活動(E-7)の在留資格に該当する者は、配偶者および20歳未満で配偶者がいない子供を帯同することができる。取材(D-5)の在留資格に該当する者の場合、韓国国内に支社(局)が開設されていなければならない。親の帯同は認められていない。

(3) 帯同者の査証および在留資格上の地位

帯同者の在留資格は同伴(F-3)であり、在留期間は同伴する外国人労働者本人に認められた在留期間と同じ期間である。在留許可を更新する場合も同伴する外国人労働者本人に認められた延長期間に準じて更新が認められる。

(4) 就業の可否

外国人労働者に同伴する親族が就労しようとする場合、出入国管理事務所滞留資格外活動許可を申請し、許可を受けなければならない。同伴(F-3)の在留資格の場合、在留資格外活動を行う妥当性がある場合のみ就労が許可され、就労分野も個別に設定される。就労許可期間は、外国人労働者の滞在許可期間までである(継続延長可能)。

(5) 永住許可の取り扱い

外国人労働者に同伴する親族で永住許可に移行できるのは、韓国国民または永住(F-5)の在留資格を有する者の配偶者または未成年の子供で、韓国に2年以上滞在し、韓国での永住の可能性が認められた者のみである。

4 雇用許可制度

(1) 制度趣旨・内容・背景

雇用許可制度に基づく非専門職人材の受入れ政策は、国内の労働力が不足する分野で外国人労働者を合法的かつ透明性をもって活用するために、いくつかの原則を設けている¹²。

¹² キム・キソン(2012)「韓国における外国人労働者の雇用法制及びその課題」『第12回日韓ワークショップ報告書 外国人労働者問題：日韓比較』、労働政策研究・研修機構、4頁

第1は、外国人労働者の受入れを単純労務分野に限定する原則である。外国人雇用法が適用される在留資格は非専門就業(E-9)と訪問就業(H-2)の2つであり、未熟練労働者が対象となっている。

第2は、外国人労働者を国内労働市場の補完として活用する原則である。国内で不足する労働力は、高齢者や女性等、国内の遊休労働力の活用が優先される。

第3は、単純労務を提供する外国人労働者の定住化を防止する原則である。外国人雇用法では、就業期間の最長期間を4年10カ月に制限し、出国後最低3カ月経過しないと再入国および再就業できないようにしている。

第4は、内外国人の均等待遇原則である。合法的に就業した外国人労働者に対する不当な差別を禁止し、国内の労働関係法を韓国人と同等に適用する。

(2) 対象範囲

外国人雇用法では、外国人労働者の範囲を「大韓民国の国籍を有しない者であって、国内に所在する事業または事業所で賃金を得ることを目的に就業し、または就業しようとする者」と規定している(外国人雇用法第2条)。ただし、出入国管理法第18条第1項によって、就業活動が可能な在留資格を得た外国人のうち、就業分野または在留期間等を考慮し、一定の労働者は外国人雇用法が定める外国人労働者の範囲から除外される。除外される範囲は、①出入国管理法施行令第23条第1項によって就業活動ができる在留資格の中で、短期就業(C-4)およびE系列の教授(E-1)から特定活動(E-7)までの在留資格に該当する者、②出入国管理法施行令第23条第2項から第4項までの規定により、在留資格の区分による活動の制限を受けない者、③出入国管理法施行令第23条第5項により、観光就業の在留資格に該当する者として就業活動をする者等である¹³。

(3) 外国人労働者導入計画

外国人労働者の雇用管理および保護に関する主要事項を審議・議決するため、国務総理の下に外国人労働者政策委員会(以下「政策委員会¹⁴」という)が設置されている。政策委員会は、①外国人労働者に関連する基本計画策定に関する事項、②外国人労働者の導入業種および規模等に関する事項、③外国人労働者の送り出し国の指定および解除に関する事項等を担当する。

政策委員会の効率的な運営のため、政策委員会の下に外国人労働者政策実務委員会(以下「実務委員会¹⁵」という)が設置されている。

¹³ キム・キソン(2012)前掲論文、4～5頁

¹⁴ 政策委員会は委員長1名(国務総理室長)を含む20名以内の委員(財務部、法務部、知識經濟部、雇用労働部の次官、中小企業庁長官および大統領令が定める関連中央行政機関の次官)で構成される。

¹⁵ 実務委員会は委員長1名を含む25人以内の委員(労働者委員、使用者委員、公益委員および政府委員)で構成される。

雇用労働部長官は、外国人労働者政策委員会の審議・議決を経て外国人労働者の導入計画を策定し、毎年3月31日までに公表する。導入計画には、全体規模、業種、事業所別雇用許可基準およびその例外、送り出し国の追加選定等が定められている。

韓国は、外国人労働者の送り出し国として、ベトナム、フィリピン、タイ、モンゴル、インドネシア、スリランカ、中国、ウズベキスタン、パキスタン、カンボジア、ネパール、ミャンマー、キルギス、バングラデシュ、東ティモールの15カ国と覚書を締結している。

(4) 受入れ業種および規模

雇用許可制度には、一般雇用許可制と韓国系外国人労働者(在外同胞)を対象とする特例雇用許可制の2種類がある。在留資格は、一般雇用許可制が非専門就業(E-9)、特例雇用許可制が訪問就業(E-2)となっている。

韓国は2013年、外国人労働者導入計画に基づき、前年より5,000人多い6万2,000人の外国人労働者(非専門就業)を受入れる(図表7-4)。このうち3万9,000人は帰国する外国人労働者の代替であり、残りの2万3,000人は労働力不足による追加的需要に基づくものである。また、6万2,000人の受入れ枠のうち、5万2,000人は新規入国外国人に、1万人は再入国外国人にそれぞれ割り当てられる。産業別には、深刻な労働力不足に直面し、かつ韓国系外国人労働者の採用が困難な、製造業、農畜産業、漁業が大きな割合を占めている。

図表 7-4 一般雇用許可制度に基づく2013年の外国人労働者受入れ割当数(人)

	製造業	農畜産業	漁業	建設業	サービス業	合計
新規入国外国人	42,600	5,600	2,150	1,560	90	52,000
再入国外国人	9,400	400	150	40	10	10,000
合計	52,000	6,000	2,300	1,600	100	62,000

出所：雇用労働部

他方、特例雇用許可制度に基づく2013年の韓国系外国人労働者(在外同胞)の受入れ割当数は、2012年と同レベルの30万3,000人となっている。彼らは、建設、ホテル、食品サービスなどの職種で働くことができる。韓国系外国人労働者の受入れ数は、非専門就業の外国人労働者と異なり、韓国に滞在する韓国系外国人労働者の総数に基づき管理されている。

外国人労働者政策委員会は、経済や国内労働市場の状況、不法滞在外国人数などを考慮し、必要に応じて外国人労働者導入計画の受入れ割当数を調整することができる。

(5) 雇用許可人数

外国人労働者の雇用許可人数の制限は、事業所の規模に応じて定められている。製造業の場合、常用労働者300人未満または資本金80億ウォン以下の事業所が対象となっており、常用労働者数(雇用保険被保険者数)に応じて、5人以下～40人以下の外国人雇用許可人数が

定められている(図表 7-5)。

また、建設業における外国人雇用許可人数(在外同胞を含む)は年平均工事金額に応じて決まっており、15 億ウォン未満の場合は 5 人、15 億ウォン以上の場合は年平均工事額に 0.4 を乗じて算出する(図表 7-6)。

サービス業の雇用許可人数は、製造業と同様、常用労働者数(雇用保険被保険者数)に応じて 2 人以下～10 人以下の範囲で定められている(図表 7-7)。

図表 7-5 製造業における外国人労働者の雇用許可人数(2013 年)

内国人雇用保険被保険者数	外国人雇用許可人数	新規外国人雇用許可人数
1 人以上 10 人以下	5 人以下	3 人以下
11 人以上 50 人以下	10 人以下	
51 人以上 100 人以下	15 人以下	4 人以下
101 人以上 150 人以下	20 人以下	
151 人以上 200 人以下	25 人以下	5 人以下
201 人以上 300 人未満	30 人以下	
301 人以上	40 人以下	

※内国人の雇用機会保護のため、内国人を 3 カ月平均で 1 人以上雇用しなければならない。

※50 人以下の基礎加工産業は、新規外国人雇用許可限度に 1 人追加して雇用許可される。

出所：雇用労働部

図表 7-6 建設業における外国人労働者の雇用許可人数(2013 年)

年平均工事金額	外国人雇用許可人数	新規外国人雇用許可人数
15 億ウォン未満	5 人	3 人
15 億ウォン以上	工事金額×0.4	工事金額×0.3(最大 30 人)

※雇用許可人数：工事金額 1 億ウォン当たり 0.4 人、新規雇用上限：工事金額 1 億ウォン当たり 0.3 人(小数点以下切り捨て)

出所：雇用労働部

図表 7-7 サービス業における外国人労働者の雇用許可人数(2012 年)

内国人雇用保険被保険者数	外国人雇用許可人数	新規外国人雇用許可人数
5 人以下	2 人以下	2 人以下
6 人以上 10 人以下	3 人以下	
11 人以上 15 人以下	5 人以下	
16 人以上 20 人以下	7 人以下	3 人以下
21 人以上	10 人以下	

※個人介護者の世帯内の就業活動は、1 世帯当たり 1 人。

※サービス業のうち、飲食店業では、内国人の雇用保険被保険者が 6～10 人の場合、特例雇用許可外国人労働者を 4 人まで雇用できる。

出所：雇用労働部

(6) 雇用許可手続き

雇用許可制度は、政府間で覚書を締結した送り出し国から非専門就業(E-9)の在留資格を持つ外国人労働者を受入れる一般雇用許可制と、覚書を締結していない国から訪問就業(H-2)の在留資格を持つ韓国系外国人(在外同胞)を受入れる特例雇用許可制の 2 つに区分される。

ア 一般雇用許可制

一般雇用許可制の雇用許可手続きは次のとおりである。

- ① 雇用労働部長官は、外国人労働者の送り出し国と覚書を締結する。
- ② 送り出し国は、求職者を募集し、学歴、経歴、韓国語能力試験等の基準に従って選定した求職者名簿を韓国政府または公共機関に送付する。
- ③ 使用者は、内国人の求人を 14 日間(主要な日刊紙等に 3 日間以上求人を行った場合は 7 日間)行っても労働力を確保できなかった場合、雇用支援センターを通じて外国人労働者の雇用許可を申請することができる。
- ④ 雇用支援センターは、外国人求職者名簿の中から求人要件に適った人材(求人の 3~5 倍の人数)を推薦し、使用者が推薦者の中から採用者を選定した場合、雇用許可書を発給する。
- ⑤ 使用者は、直接または代行機関を通じて外国人労働者と標準雇用契約書を取り交わし、雇用契約を締結する。
- ⑥ 外国人労働者と雇用契約を締結した使用者は、外国人労働者に代わって法務部長官に査証発給認定書の発給を申請し、受領後、それを外国人労働者に送付する。
- ⑦ 外国人労働者は、在外韓国公館に査証発給認定書を提出し査証の発給を受ける。
- ⑧ 外国人労働者は、韓国に入国し、就業教育¹⁶を受けた後、使用者のもとで就労を開始する。

イ 特例雇用許可制

特例雇用許可制は、外国人労働者の中でも中国や旧ソ連等の地域に居住する満 25 歳以上の韓国系外国人(在外同胞)を対象としている。在外同胞とは、大韓民国の国民として外国の永住権を取得した者または永住目的で外国に居住する者(在外国民)と大韓民国の国籍を有していた者で外国籍を取得した者および父母または祖父母の一方が大韓民国の国籍を有していた者で外国籍を取得した者(外国籍同胞)を意味する。特例雇用許可制は、韓国系外国人が訪問就業(H-2)の在留資格で韓国に入国することから訪問就業制とも呼ばれている。韓国系外国人は、韓国入国後に就職活動を行うことができ、勤務先変更や出入国の自由について一般雇用許可制で入国する外国人労働者よりも優遇されている。

特例雇用許可制の雇用許可手続きは次のとおりである。

- ① 在外同胞は訪問就業(H-2)の在留資格を取得して韓国に入国し、就業教育を受けた後、雇用支援センターに求職申請する。
- ② 特例雇用許可制により外国人労働者の雇用が許可されている業種の使用者は、一般雇用

¹⁶ 就業教育は、韓国語、韓国文化、雇用許可制等の科目について、合計 20 時間以上履修することとされている。実施機関は、韓国産業人力公団および韓国国際労働財団である。

許可制と同様、7日以上の求人努力を行っても労働力を確保できなかった場合、雇用支援センターに特例雇用可能確認書の発給を申請できる。

- ③ 雇用支援センターは、求職者リストの中から求人条件に適合する求職者(求人の3倍)を使用者に推薦し、使用者は適合者を採用する。
- ④ 訪問就業の在留資格を持つ在外同胞と特例雇用可能確認書の発給を受けた使用者は、雇用支援センター以外の者からの斡旋や任意で労働契約を締結することも可能である。
- ⑤ 就労開始後、使用者は10日以内に雇用労働部に、在外同胞は14日以内に法務部に、それぞれ就労開始の届出を行わなければならない。

(7) 外国人労働者の雇用管理

ア 就業活動期間

外国人雇用法は、外国人労働者の就業活動期間を入国した日から3年以内に制限している。ただし、3年の就業活動期間が満了して出国する前に使用者が雇用労働部長官に再雇用許可を申請した場合、1回に限り2年未満の範囲で就業活動期間を延長することができる。外国人労働者の定住化を防止するため、就業活動期間に最長5年未満という上限を設けている。

使用者と外国人労働者との雇用契約については、就業活動期間の範囲内で当事者の合意によって雇用契約を締結・更新することができる。

イ 再入国就業の制限

雇用許可制に基づき韓国で就業した後に出国した外国人労働者は、出国した日から6カ月が経過した後でないと、再び雇用許可制により韓国で就業することができない。ただし、3年の就業期間の後に延長された就業期間が満了して出国する前に使用者が再入国後の雇用許可を申請した場合、当該外国人労働者が次の要件に該当するときは、出国した日から3カ月が経過すれば、雇用許可制に基づき再び就労することができる。

- ① 就業期間中に勤務先を変更しなかったこと(使用者の責に帰すべき事由で勤務先を変更した場合は、再入国後の雇用許可を申請する使用者との雇用契約期間が就業活動満了日までに1年以上あること)
- ② 外国人労働者導入計画に基づく業種・規模の事業所であること
- ③ 入国後の雇用許可を申請した使用者と1年以上の雇用契約を締結していること

(8) 非専門職外国人材の法的地位

雇用許可制に基づき韓国で就労する非専門職外国人材に対しては、内国民と同等に労働関係法が適用され、労災保険、最低賃金、労働三権などの基本的権利が保障される。使用者の労働契約違反や不当解雇等の違法・不当な処分に対しては、労働委員会などを通じて救済申請が可能である。

社会保険の適用については、国民年金は相互主義の原則に従い、外国人労働者の本国法が韓国国民に国民年金等を適用しない場合は適用が除外される。雇用保険は任意加入となっている。

雇用許可制に基づき韓国で就労する外国人労働者は、就業期間中家族を韓国に同伴することができない。

第3節 外国人労働者受入れの実態

1 滞在外国人の概況

韓国統計庁の外国人労働力調査によると、2012年6月現在、韓国に居住する15歳以上の外国人は111万4,000人であり、このうち就業者は79万1,000人、失業者は3万3,000人。外国人の非経済活動人口は29万人であった(図表7-8)。

外国人の労働力参加率は74%で、就業率は71.0%、失業率は4.0%であった。

外国人就業者は全就業者(2,511万7,000人)の3.2%を占めており、男性が51万8,000人(外国人就業者の65.4%)、女性が27万4,000人(同34.6%)であった。

外国人就業者の男女別就業率は、男性83.1%、女性55.7%であった。

外国人就業者の在留資格は、訪問就業(H-2)24万1,000人、非専門就業(E-9)23万8,000人、在外同胞(F-4)9万9,000人、結婚移民(F-2_1、F-6)6万人、専門職(E-1~E-7)4万7,000人、永住(F-5)4万7,000人であった。

外国人就業者の国籍は、韓国系中国人(35万7,000人)、ベトナム人(8万2,000人)、中国人(韓国系中国人を除く)、アメリカ人およびカナダ人(4万6,000人)、インドネシア人(3万1,000人)であった。

年齢階層別には、20~29歳22万7,000人、30~39歳21万8,000人、40~49歳17万9,000人、50~59歳13万1,000人であった。

産業別には、製造業36万8,000人、卸売・小売およびホテル・レストラン14万9,000人、企業・人事・公共サービス13万6,000人、建設業8万5,000人であった。

職種別には、技能労働者および機械操作・組立労働者33万人、低技能労働者23万9,000人、管理職・専門職および関連労働者9万1,000人、サービス・小売労働者8万7,000人であった。

雇用形態別には、正規労働者46万7,000人、臨時・日雇い労働者29万2,000人、自営業者3万3,000人であった。

週当たり平均労働時間は、40時間以上50時間未満29万人、60時間以上26万5,000人、50時間以上60時間未満15万1,000人であった。

事業所規模は、10人~29人21万3,000人、1~4人16万3,000人、5~9人15万人であった。

月平均賃金は、100万ウォン以上200万ウォン以下51万9,000人、200万ウォン以上300万ウォン未満14万3,000人、100万ウォン以下5万2,000人であった。

図表 7-8 外国人の経済活動人口(15歳以上)

(単位：千人、%)

区分	15歳以上人口				非経済活動人口	労働力参加率(%)	就業率(%)	失業率(%)
	経済活動人口		就業者数	失業者数				
経済活動人口	41,561	25,939	25,117	822	15,622	62.4	60.4	3.2
男性	20,316	15,048	14,542	505	5,268	74.1	71.6	3.4
	比率(%)	(48.9)	(58.0)	(57.9)	(61.4)			
女性	21,245	10,892	10,575	317	10,354	51.3	49.8	2.9
	比率(%)	(51.1)	(42.0)	(42.1)	(38.6)			
外国人経済活動人口	1,114	824	791	33	290	74.0	71.0	4.0
男性	623	534	518	17	89	85.8	83.1	3.1
	比率(%)	(55.9)	(64.8)	(65.4)	(50.3)			
女性	491	290	274	16	201	59.1	55.7	5.6
	比率(%)	(44.1)	(35.2)	(34.6)	(49.7)			

出所：統計庁「経済活動人口調査(2012年12月)」

韓国出入国管理局の2011年12月末現在の統計によると、韓国に滞在する専門職外国人材(C-4、E-1～E-7)は4万8,000人であり、非専門職人材(E-9、E-10、H-2)は54万7,000人であった(図表7-9)。

図表 7-9 専門職・非専門職外国人材の推移

区分	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年		
					合計	合法滞在者	不法滞在者
総計	447,215	549,510	552,573	557,941	595,098	540,259	54,839
専門職人材	34,538	38,261	41,413	44,320	47,774	44,730	3,044
短期就業(C-4)	1,036	957	715	712	679	466	213
教授(E-1)	1,279	1,589	2,056	2,266	2,474	2,468	6
会話指導(E-2)	17,721	19,771	22,642	23,317	22,541	22,435	106
研究(E-3)	2,318	2,057	2,066	2,324	2,606	2,599	7
技術指導(E-4)	174	121	197	233	202	199	3
専門職業(E-5)	414	530	536	594	629	614	15
芸術興行(E-6)	4,421	4,891	4,305	4,162	4,246	2,800	1,446
特定活動(E-7)	7,175	8,405	8,896	10,712	14,397	13,149	1,248
非専門職人材	442,677	511,249	511,160	513,621	547,324	495,529	51,795
研修就業(E-8)	36,090	16,826	11,307	—	—	—	—
非専門就業(E-9)	175,001	190,777	188,363	220,319	234,295	189,190	45,105
船員就業(E-10)	2,900	4,314	5,207	6,716	9,661	6,629	3,032
訪問就業(H-2)	228,686	299,332	306,283	286,586	303,368	299,710	3,658

出所：韓国出入国管理局

図表 7-10 非専門職外国人材の推移(不法滞在者は除く)

区分	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
総計	104,348 (100%)	199,620 (100%)	362,460 (100%)	454,431 (100%)	461,203 (100%)	460,168 (100%)	488,900 (100%)
一般雇用許可(E-9)	52,305 (50.1%)	115,122 (57.7%)	134,012 (37.0%)	156,429 (34.4%)	158,198 (34.3%)	177,546 (38.6%)	189,190 (38.7%)
特例雇用許可(H-2)	52,403 (49.9%)	84,498 (42.3%)	228,448 (63.0%)	298,002 (65.6%)	303,005 (65.7%)	282,622 (61.4%)	299,710 (61.3%)

出所：雇用労働部

雇用許可制度によって入国し合法的に就業活動に携わる外国人労働者は 49 万 5,000 人で、一般雇用許可制(E-9)が 18 万 9,000 人、特例雇用許可制(H-2)が 30 万人であった。訪問就業制の導入以降、在外同胞の流入が急増し、2007 年以降は特例雇用許可制の外国人比率が一般雇用許可制の外国人比率を上回っている(図表 7-10)。

雇用許可制による入国者のうち一般雇用許可制の入国者は、雇用許可制度を通じてほぼ把握できる。しかし、訪問就業制で入国した在外同胞の場合、自己申告率が低く(2011 年現在 34%)、行政統計を通じて全体的な就労分布を把握するには限界がある¹⁷。

専門職外国人材および非専門職外国人材を含む、在留資格別の外国人数の推移は図表 7-11 のとおりである。

図表 7-11 在留資格別外国人数の推移

区 分	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年
総 計	1,066,273	1,158,866	1,168,477	1,261,415	1,395,077
査証免除(B-1)	30,615	29,959	31,118	32,365	36,639
観光通過(B-2)	54,011	69,211	69,325	71,490	88,976
短期商用(C-2)	43,741	38,653	31,076	26,795	19,377
短期総合(C-3)	67,004	60,985	59,088	64,150	68,104
短期就業(C-4)	1,036	957	715	712	679
留学(D-2)	41,780	52,631	62,451	69,600	68,039
産業研修(D-3)	25,903	17,563	13,325	5,350	4,324
一般研修(D-4)	20,056	22,956	19,923	37,809	36,819
宗教(D-6)	1,875	1,814	1,651	1,571	1,592
駐在(D-7)	1,483	1,413	1,492	1,530	1,646
企業投資(D-8)	8,109	8,356	7,907	7,557	7,405
貿易経営(D-9)	2,431	2,872	3,282	4,477	4,472
教授(E-1)	1,279	1,589	2,056	2,266	2,474
会話指導(E-2)	17,721	19,771	22,642	23,317	22,541
研究(E-3)	2,318	2,057	2,066	2,324	2,606
技術指導(E-4)	174	121	197	233	202
専門職業(E-5)	414	530	536	594	629
芸術興行(E-6)	4,421	4,831	4,305	4,162	4,246
特定活動(E-7)	7,175	8,405	8,896	10,712	14,397
研修就業(E-8)	36,090	16,826	11,307	—	—
非専門就業(E-9)	175,001	190,777	188,363	220,319	234,295
船員就業(E-10)	2,900	4,314	5,207	6,716	9,661
訪問同居(F-1)	55,294	45,258	45,632	42,212	45,092
居住(F-2)	118,994	130,290	132,329	138,669	138,418
同伴(F-3)	13,122	13,665	14,652	15,409	17,607
在外同胞(F-4)	34,695	41,732	50,664	84,912	136,702
永住(F-5)	16,460	19,276	22,446	45,475	64,979
その他(G-1)	3,979	3,950	3,806	4,045	4,988
訪問就業(H-2)	228,686	299,332	306,283	286,586	303,368
その他	49,506	48,772	45,737	50,058	54,800

出所：韓国出入国管理局

¹⁷ イ・ギュヨン(2012)「韓国における非専門職外国人材政策」『第 12 回日韓ワークショップ報告書 外国人労働者問題：日韓比較』、労働政策研究・研修機構、45 頁

第4節 社会統合政策

1 概況

韓国では、近年、外国人が急速に増加している。その背景には、国際結婚による移民の増加、雇用許可制の導入、少子高齢化などの要因があるといわれている¹⁸。

韓国政府は2006年5月、第1回外国人政策会議を開催し、外国人政策の基本方針を確立するとともに、外国人関連政策を総合的に推進する体制を整備した¹⁹。外国人の社会統合を目的とする在韓外国人処遇基本法が2007年5月に、国際結婚による移民の社会統合を目的とする多文化家族支援法が2008年3月に制定された。また、居住外国人地域社会統合支援業務推進指針を2006年8月に、居住外国人支援標準条例案を同年10月に制定し、地域における社会統合の推進にも力を入れている²⁰。

2 外国人政策会議の開催

韓国政府は2006年5月26日、第1回外国人政策会議を開催し、外国人政策基本方向および推進体系を策定した。この中で、外国人政策の基本原則に、外国人の人権保障、国家競争力の強化、多文化包容と社会統合の3つを挙げ、外国人政策の基本方向を「外国人と共に生きる開かれた社会の実現」とした。また、政策目標に外国人の人権尊重と社会統合、優秀な外国人労働力誘致の支援の2つを掲げ、履行課題として、①外国籍同胞の包容、②結婚移民者・外国人女性・外国人子女の権益向上、③難民に対する実質的支援、④外国人労働者の処遇改善、⑤不法滞留外国人の人権保護、⑥多文化社会としての統合基盤の構築——を挙げた。外国人政策の推進体系については、2006年末までに外国人政策関連基本法を整備し、2007年末までに外国人政策の推進体系を構築することとした²¹。

3 在韓外国人処遇基本法

外国人の社会統合を目的とした在韓外国人処遇基本法が2007年5月に制定された²²。同法は、在韓外国人が韓国社会に適応して能力を十分に発揮し、国民と外国人の双方が理解し尊重しあう社会環境をつくることで、国の発展と社会統合に貢献することを目的としている。在韓外国人とは、韓国国籍をもたないが、韓国に居住する目的をもって合法的に滞在している者であり、結婚移民者とは、在韓外国人のうち、韓国国籍を有する者と婚姻関係にある者と定義している。この法律は基本法として、他の法律に優先する。

法務部長官は、関係する各行政機関の長と協議して5年毎に外国人政策の基本計画を、各

¹⁸ 天野 明子、安藤 淑子(2011)「韓国における在住外国人施策の現状と課題」『山梨国際研究 山梨県立大学国際政策部紀要』No. 6、106頁

¹⁹ 外務省領事局外国人課(2007)「イタリア、韓国における外国人政策に関する調査報告書」、12頁

²⁰ 天野 明子、安藤 淑子(2011)前掲論文、110頁

²¹ 外務省領事局外国人課(2007)前掲報告書、15～16頁

²² 国立国会図書館(2007)「韓国における外国人問題 —労働者の受入れと社会統合—」『人口減少社会の外国人問題 総合調査報告書』、257頁

行政官庁の長官および地方自治体はそれに伴う単年度計画を、それぞれ策定し、施行する。また、外国人政策の主要事項を審議調整するため、国務総理の下に外国人政策委員会を置く。

国および地方自治体は、外国人およびその子に対する不合理な差別を防止し、人権を擁護するために努力する義務があり、外国人が韓国社会で生活するために必要な教育等の支援を行う。特に結婚移民者およびその子が速やかに韓国社会に適応できるよう支援する。永住者、難民、国籍取得者に対する支援についても規定している。国および地方自治体は、国民および在韓外国人がお互いの歴史、文化および制度を理解し尊重できるよう教育や不合理な制度の是正に努力しなければならない。

4 出入国・外国人政策本部

在韓外国人処遇基本法の制定により、外国人政策委員会を中心に、政府として統一した外国人政策を実施することができるようになった。これに続いて、2007年5月10日に法務部の出入国管理局(1局6課)が出入国・外国人政策本部(本部長1、政策官2、企画官1、10課)に改編された²³。既存の出入国管理業務のほか、統合支援政策官のもとに国籍難民課、社会統合課、外国籍同胞課、国際移民協力課が置かれ、社会統合課では在韓外国人の国内生活に必要な基本知識の教育および情報提供、外国人に対する差別や人権侵害の防止、多文化への理解増進等を担当している。

5 多文化家族支援法

国際結婚による移民に焦点をあてた多文化家族支援法が2008年に制定された²⁴。同法は、「多文化家族の構成員が、安定的な家族生活を営むことができるようにすることで、これらの者の生活の質の向上および社会統合に貢献すること」を目的としている。支援の対象となる多文化家族は、韓国国民との結婚により韓国に移住した外国人や韓国に帰化した者およびその夫婦から生まれた韓国の国籍を有する子どもがいる家族に限定される。国および地方自治体は、多文化家族構成員が安定的な家族生活を営むために必要な制度および条件を整備し、そのための施策を策定し、施行しなければならないと規定している。保健福祉家族部長官は、多文化家族の現況および実態を把握し、多文化家族支援のための政策策定に活用するため、3年毎に多文化家族についての実態調査を実施し、その結果を公表する。

国および地方自治体は、多文化家族に対する社会的差別および偏見を予防し、社会構成員が文化的多様性を認めて尊重することができるように多文化理解教育および広報等の必要な措置をとらなければならない。そのほか、国および地方自治体が、①生活情報提供および社会適応教育・職業教育訓練支援、②家族相談、夫婦教育、父母教育、家族生活教育等の推進、

²³ 国立国会図書館(2007)前掲報告書、258頁

²⁴ 白井京(2008)「韓国の多文化家族支援法—外国人統合政策の一環として—」『外国の立法』238号、国立国会図書館、153頁～161頁

③多文化家族内の暴力防止努力および家庭暴力被害者に対する保護・支援、④産前産後の健康管理支援、⑤児童の保育および教育に対する支援、⑥多言語によるサービス提供努力——等を行うよう規定している。

保健福祉家族部長官は、多文化家族支援に必要な専門人材および施設を備えた法人または団体を多文化家族支援センターに指定し、業務遂行に必要な費用を補助することができる。国および地方自治体は、多文化家族支援事業を遂行する団体または個人に対して、必要な費用の補助または行政的支援を行うことができる。

多文化家族支援法は、「生まれながらの」韓国人と結婚した結婚移民者や婚姻帰化者の家族のみを支援対象とし、韓国に帰化した者と国際結婚した外国人配偶者には適用されなかった²⁵。しかし、2011年4月の同法改正により、「生まれながらの」という制限が撤廃され、帰化者と外国人で構成される家族も新たに対象に含まれることとなった²⁶。

6 地方自治体の取り組み

地方行政を統括する行政自治部は2006年8月に居住外国人地域社会統合支援業務推進指針²⁷を策定した。同指針は、外国人支援の根拠を定めるため、地方自治体が外国人支援に関する条例を制定し、外国人の地位を住民に準ずる概念に位置付けるよう規定している。

これに続いて、行政自治部は2006年10月、居住外国人支援標準条例案²⁸を策定した。同条例案は、「〇〇市に居住する外国人の地域社会への適応と生活上の便益の向上を図るとともに、自立生活に必要な行政的支援策を整え、地域社会の一員として定着することができるようにすること」を目的に掲げている。また、「〇〇市長は、管轄区域内に居住する外国人が地域社会において早期に定着することができるよう支援し、居住外国人が地域住民と共に生活していくための環境醸成に適切な施策を推進しなければならない」と規定している。支援対象は、外国人、韓国国籍取得者、韓国語など韓国文化と生活に慣れていない者である（ただし、不法滞在者を除く）。支援の範囲は、①韓国語および基礎生活適応教育、②苦情、生活、法律、就業などの相談、③生活便益の提供および応急救護、④居住外国人のための文化、体育行事の開催——などである。そのほか、条例案は、外国人支援施策に関する諮問を行うための諮問委員会の設置、外国人支援団体に対する支援などについて規定している。

行政自治部はまた、2007年2月に、居住外国人地域社会定着支援業務便覧²⁹を策定した。内容は、概要、居住外国人現況および生活実態、地方自治体業務推進体系の構築、定着支援プログラム・マニュアル、居住外国人支援施策参考事例、参考資料の6章で構成されている。

²⁵ 薛東勲(2011)「韓国の移民政策と多文化社会の建設」『韓国の少子高齢化と格差社会』131頁、慶応義塾大学出版会

²⁶ 藤原 夏人(2012)「韓国における外国人政策関連法制」『外国の立法』254号、国立国会図書館、227頁

²⁷ 外務省領事局外国人課(2007)前掲報告書、18頁

²⁸ 外務省領事局外国人課(2007)前掲報告書、20頁

²⁹ 外務省領事局外国人課(2007)前掲報告書、20頁

推進背景として、居住外国人支援問題は出入国や在留管理を超えて、地域社会適応と統合問題に帰結し、地域社会定着支援施策は地方自治体が居住する外国人を地域住民の一員ととらえ、総合的に推進しなければならないと指摘している。

第5節 政策評価

李明博政権は2008年、①積極的な開放を通じた国際競争力の強化（高度外国人材・外国人投資家誘致のための支援体制構築）、②質の高い社会統合（移民者とその家族の安定的な定着に向けた支援強化）、③秩序ある移民行政の実現（体系的で科学的な外国人管理システムの構築）、④外国人の人権擁護（外国人差別防止および権益保護）——を4大目標とする「第1次外国人政策基本計画（2008～2012年）」を策定した。李政権は、同計画に基づき、高度外国人材を受け入れるための積極的な政策を展開した。

韓国政府は第1次外国人政策基本計画の評価として、次の4つの課題を挙げている。

第1に、基本計画上、国内への定着が期待されるすべての外国人が社会統合の対象であるにも拘わらず、結婚移民者以外の様々な外国人に対する社会統合政策が不十分であると指摘している。2011年の中央省庁の社会統合予算のうち、結婚移民者およびその家族に対する予算は980億ウォンで全体の85.3%を占めていた。在留外国人の大半を占める外国人労働者や在外同胞に対する支援策は相対的に脆弱であるとしている。

第2に、在外同胞の国内滞在の定着と帰国のための実質的支援が不十分であり、職業教育および社会適応教育などの積極的な社会統合政策が必要であるとしている。2011年の在外同胞支援予算は1,200万ウォンで社会統合予算全体の0.1%に過ぎない。

第3に、外国人政策関連委員会には、在韓外国人処遇基本法に基づく外国人政策委員会、外国人雇用法に基づく外国人労働者政策委員会、多文化家族政策委員会規定に基づく多文化家族政策委員会の3つがあり、それぞれの機能と業務範囲が明確でないため、重複や欠落が発生する懸念があると指摘している。外国人政策関連委員会間の連携を強化し、外国人関連の基本計画や実施計画上の類似した課題について、中央省庁や地方自治体が効率的に管理できるよう対策を講じる必要があるとしている。

第4に、外国人の人権保護の対象と範囲の限界を指摘している。外国人差別の防止と権益保護の対象は家庭内暴力などの被害者、救護対象者などに限られ、インターネットなどを通じた外国人に対する冒涇、誹謗、脅威などの差別に対する保護対策が不十分であるとしている。

【参考文献】

天野 明子、安藤 淑子(2011)「韓国における在住外国人施策の現状と課題」『山梨国際研究 山梨県立大学国際政策部紀要』No. 6

李善姫(2011)「韓国における「多文化主義」の背景と地域社会の対応」『GEMC ジャーナル』第5号

イ・ギョヨン(2012)「韓国における非専門職外国人材政策の現状と課題」『第12回日韓ワークショップ報告書 外国人労働者問題：日韓比較』、労働政策研究・研修機構

WIP ジャパン株式会社(2011)『諸外国における外国人労働者の受入制度に関する調査』

- 外務省領事局外国人課(2007)「イタリア、韓国における外国人政策に関する調査報告書」
- 株式会社日本総合研究所(2010)『平成 21 年度中小企業産学連携人材育成事業(高度人材受入れ推進の在り方に関する調査)報告書』
- キム・キソン(2012)「韓国における外国人労働者の雇用法制及びその課題」『第 12 回日韓ワークショップ報告書 外国人労働者問題：日韓比較』、労働政策研究・研修機構
- 国立国会図書館(2007)「韓国における外国人問題 —労働者の受入れと社会統合—」『人口減少社会の外国人問題 総合調査報告書』
- 佐野孝治(2010)「外国人労働者政策における「日本モデル」から「韓国モデル」への転換—韓国における雇用許可制の評価を中心に—」『福島大学地域創造』第 22 巻第 1 号
- 白井 京(2007)「韓国の外国人労働者政策と関連法制」『外国の立法』231 号、国立国会図書館
- 白井 京(2008)「在韓外国人処遇基本法—外国人の社会統合と多文化共生—」『外国の立法』235 号、国立国会図書館
- 白井 京(2008)「韓国の多文化家族支援法—外国人統合政策の一環として—」『外国の立法』238 号、国立国会図書館
- 白井 京(2010)「韓国における外国人政策の現状と今後の展望—現地調査をふまえて」『外国の立法』243 号、国立国会図書館
- 薛東勲(2011)「韓国の移民政策と多文化社会の建設」『韓国の少子高齢化と格差社会』、慶応義塾大学出版会
- 宣元錫(2010)「韓国の「外国人力」受入れ政策—「雇用許可制」を中心に—」『総合政策研究』第 18 号
- 春木 育美(2012)「韓国の外国人労働者政策と社会統合政策推進の背景」『韓国の少子高齢化と格差社会』、慶応義塾大学出版会
- 藤原 夏人(2012)「韓国における外国人政策関連法制」『外国の立法』254 号、国立国会図書館
- 山脇 啓造(2008)「動き出した韓国の外国人政策」『国際人流』2008 年 3 月号
- 梁起豪(2010)「転換期に立つ韓国の移民政策—外国人の社会統合を中心に—」『GEMC ジャーナル』第 3 号
- 労働政策研究・研修機構(2010)『アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査報告書』

第8章 シンガポール

第1節 外国人労働者受入れ政策の歴史・概況

1 歴史

シンガポールの外国人労働者受入れの歴史は、隣国マレーシアから独立して現在の国家体制が形作られた1965年よりも遙か昔、19世紀初頭まで遡る。1819年にスタンフォード・ラッフルズがシンガポールに上陸して以来、幾ばくかの人口を抱えるだけの漁村に過ぎなかったこの場所は、瞬く間に東南アジアの中継貿易の拠点としての地位まで駆け上がった。その過程で、当時シンガポールを植民地化していたイギリスは積極的移民受入れ政策を実施して、経済成長に伴う旺盛な労働需要をまかなった。1901年から1957年の約半世紀の間に総計で約72万人の移民が流入した。その多くが中華系、マレー系、インド系の移民である。20世紀半ば以降は日本による占領、英国の再統治、植民地下での自治権獲得、マレーシアへの併合と、歴史の変遷を経て国家として独立した。

独立後は植民地時代の積極的受入れ政策を変更する。技能を持ち教育水準の高い移民については永住を前提として優遇的に受入れる一方で、非熟練労働者については一時的な滞在に制限するという、いわゆる選択的移民受入れ政策へと転換した。マレーシアから独立した1965年には、シンガポールとしてのアイデンティティを強化するために、移民法の改正を行う。しかし、その法制度下での移民労働者の受入れは、工業化の過程で増大した労働力需要に対応するための緩やかな制限にとどまっており、結果としてアジアで最も移民流入が著しい国となる。

1970年代後半に入ると、移民管理は徐々に厳格なものへと移行する。この時期からシンガポール経済は従来の労働集約型産業から、より付加価値の高い産業への移行を目指すようになり、外国人労働者受入れもそれに対応したものとなる。

1980年頃より労働力不足が顕著になり始める。それまでは隣国マレーシアが外国人労働力の主要な供給元であったが、マレーシアのみでは足りなくなり始め、建設労働者の供給元はマレーシアからタイ・韓国・フィリピンなどに取って代わられるようになった。1980年からは非熟練の外国人労働者に対する雇用税(levy)を導入する。当初はマレーシア人以外の建設業に従事する外国人労働者のみが対象だったが、順次対象業種を拡大し、税額も引き上げていく。1988年には非熟練の外国人労働者の雇用上限率(dependency ceiling)を導入する。

1990年代に入ると、高度外国人労働者の誘致政策が加速する。1997年、労働省と経済開発庁(EDB: Economic Development Board)は高度外国人労働者を誘致するために、共同で「コンタクトシンガポール」を設置する。コンタクトシンガポールは上海、ボストン、東京などシンガポール国外に拠点を儲け、海外での高度人材誘致を強める。1998年には、労働省(MoM: Ministry of Manpower)が従来のMoL(Ministry of Labour)からMoMに名称を変更すると共に、移民庁が行っていた就労パスの発給業務が労働省に移管される。これにより、

労働省は政策立案からパスの発給・管理業務に至るまで、外国人労働者受入れ政策を縦断的に所管することになる。さらに 1999 年には、労働省は「経済成長の実現と知識集約型経済の実現のために、外国人労働力の活用にあらゆる面で注力する」とする「マンパワー21計画」を発表し、以後その計画の実現に注力する。この間、アジア金融危機に伴いシンガポールの労働市場は失業率の上昇など厳しい状況に見舞われたが、外国人労働者の送還のような過度な抑制は行われなかった。その代わりに、労働組合の主導による賃金の抑制、社会保険負担率の削減など、政労使が一体となって痛みを分け合う形で危機の克服に取り組んだ。

21 世紀に入ると、多様な労働需要に対応するために、旧来の高度外国人労働者・非熟練労働者という単純な区分けから、より細分化した外国人労働者受入れ策を実施する。2004 年には中技能労働者を対象とした S パスを導入する。2007 年には高度外国人労働者がシンガポールに滞在し続けることが容易になるように、PEP(Personal Employment Pass)を導入する。同年、外国人大学生や就業経験の浅い若年者、つまり「未来の高度人材」を対象にワークホリデープログラムを開始する。

2008 年に金融危機が発生すると、翌年 2009 年のシンガポール経済はマイナス成長となる。しかしながら、この間に目立った外国人労働者の抑制政策は実施されなかった。そのため、外国人労働者の雇用の増加に比べて、シンガポール人の雇用の増加が低調であったり、ホワイトカラー層を中心にシンガポール人の失業が増加するようになる。ちょうどこの頃より、外国人の流入による人口増加に伴い、公共交通の混雑や住宅価格の上昇が問題視されるようになる。

金融危機に際しても外国人労働者の受入れを制限的にしなかったシンガポールだが、2011 年に転換点を迎える。この年に行われた国政選挙で、建国以来与党の座を維持し続けている人民行動党(PAP : People's Action Party)が、得票率で過去最低の数値を記録する。議席数では、小選挙区制およびシンガポール独特のマイノリティ民族に配慮した団体選挙制度の恩恵を受けて 87 議席中 81 議席を獲得したものの、この結果はシンガポール社会に大きな衝撃を与えた。選挙後はテレビ・新聞などのマスメディアで盛んに選挙結果を分析する特集が組まれたが、いずれにおいても、人民行動党への得票率が低下した最大の要因は、「過剰な外国人受入れに対するシンガポール国民の反発」と結論づけた。

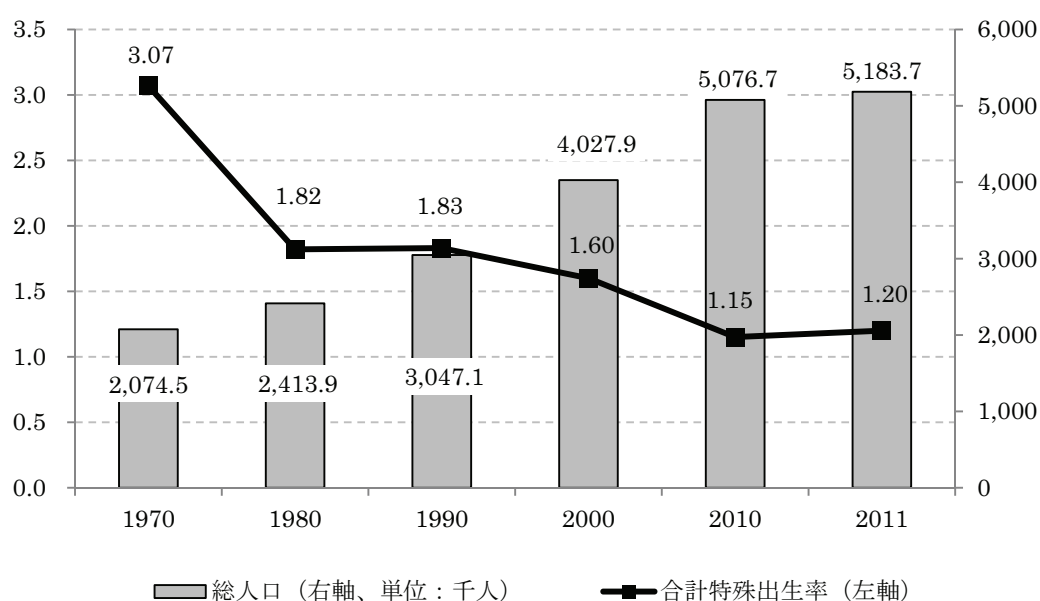
こうした事態を受けて、2011 年以降シンガポール政府は外国人労働者の受入れを急激に制限的なものへと転換するとともに、永住権の付与件数も大幅に減少させている。2012 年中にアナウンスされた変更を見ても、永住権取得スキームの廃止、就労パス取得のための要求月額給与の倍以上への引き上げなど、極めてドラスティックな変更を行なっている。

2 概況

上記のように外国人・外国人労働者をオープンドア方式で続けてきたシンガポールは、世界でも稀に見る移民国家となっている。

図表8-1のように、ここ数十年、合計特殊出生率は低下の一途をたどっているが、人口自体は増加し続けている。直近でも、総人口が21世紀初めの10年間で20%以上増加している。これは移民労働者として流入して一時的に滞在している外国人労働者の他に、その中から永住権を取得する者、またシンガポール国籍を取得する者が一定数存在するためである。2011年時点で約518万人がシンガポールに居住しているが、その内訳はシンガポール人が約326万人(62.9%)、永住権者が約53万人(10.2%)、その他の外国人が約139万人(26.8%)となっている。

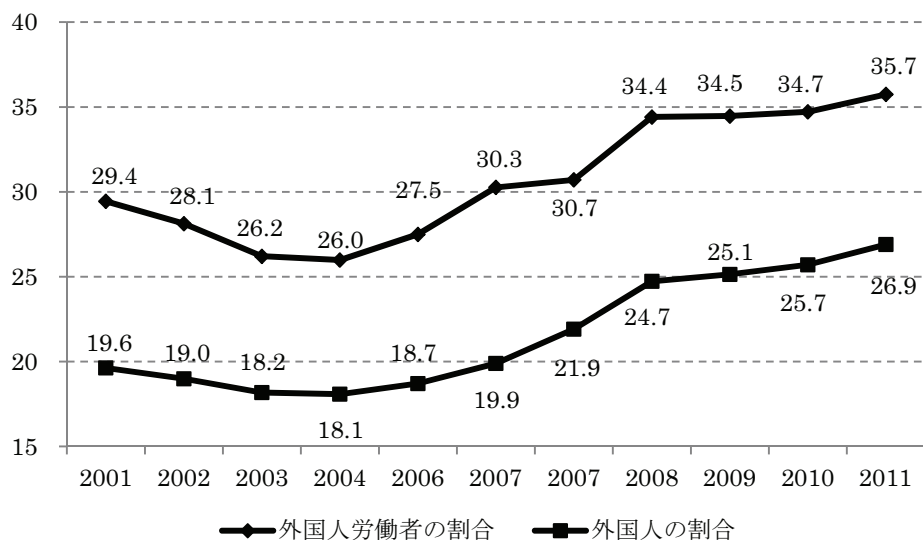
図表8-1 総人口・合計特殊出生率の推移



出所：統計局

こうした結果として、人口に占める外国人人口の割合、労働力人口に占める外国人労働力人口の割合は共に増加傾向にある(図表8-2)。なお、図表8-2において、永住権を保有する外国人は、外国人としてカウントされていない。シンガポール政府が公表する各種統計では、シンガポール国民と永住権保有者を居住者(residents)、それ以外を外国人(foreigner)として区分するのが一般的である。

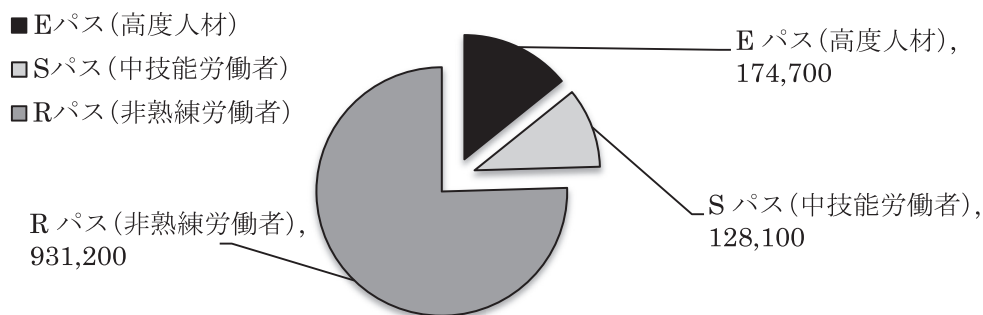
図表8-2 人口に占める外国人の割合、労働力人口に占める外国人労働者の割合(単位：%)



出所：統計局
注：永住権を保有する外国人は含まれない

図表8-2の通り、労働力人口は3分の1以上が外国人労働者である。永住権保有者も含めると、それ以上に外国人労働者に依存しているのが現在のシンガポールの状況である。これらの外国人労働者の大多数は、いわゆる非熟練労働に従事している。主要なパス別の労働者数を見ると、その大半が非熟練労働に該当するRパスに従事している(図表8-3)。このようにシンガポールは、非熟練労働者を大量に雇う一方で、ごく少数の高技能労働者・中技能労働者を雇うという、選択的な移民受入れ政策を実施している。

図表8-3 主要パス別の外国人労働者数



出所：労働省
注：2012年6月時点の値。Rパスには家事使用人を含む。

第2節 外国人労働者受入れ制度

1 就労パス

外国人がシンガポール国内で就労するためには、認められた有効なパスを取得しなければならない¹(永住権者を除く)。有効なパスを取得せずに違法に就労した場合、労働者だけでなく、雇用した使用者も処罰の対象となる²。就労パスに定められた条件の範囲を超えて雇用した場合も、使用者は処罰される³。ただし 60 日以内の短期の滞在であれば、指定の業務⁴については就労パスを取得する必要がない。就労可能なパスは図表8-4 の通りである。

図表8-4 就労可能なパス

<ul style="list-style-type: none"> ・ E パス (P1 パス、P2 パス、Q1 パス) ・ S パス ・ 労働許可 (WP) ・ パーソナルエンプロイメントパス (PEP) ・ 家族帯同パス ・ LTVP プラス ・ 短期パス ・ ワークホリデイパス (WHP) ・ 研修者雇用パス (TEP) ・ 研修労働許可 (TWP) ・ 学生パス ・ 起業家パス

出所：労働省、移民庁資料等を元に作成

(1) Eパス (Employment Pass)

Eパスは、P1パス、P2パス、Q1パスの3種類で構成される高度人材を対象とした就労パスである。いずれのパスにも数量規制枠はない。

ア P1パス

専門職、管理職を対象とするパス。月額固定給与⁵が8,000S\$ (シンガポールドル) を超える者が対象。2011年6月より7,000S\$から引き上げられた(各パスの基準額の変更歴は図表8-5を参照)。労働省がパスを発給するに相当すると認める学歴・技能等が要求される。

¹ 外国人労働者雇用法 5 条の 2

² 外国人労働者雇用法 5 条の 6 の a 「有効な就労パスなしに外国人を雇用した使用者は5,000S\$より多く3万S\$を超えない罰金、または12カ月を超えない期間の懲役、またはその両方に処せられる。」、外国人労働者雇用法 5 条の 7 「有効な就労パスなしに就労した労働者は2万S\$を超えない罰金、または2年を超えない期間の懲役、またはその両方に処せられる。」

³ 外国人労働者雇用法 5 条の 7A 「就労パスに定められた条件に基づかない雇用を行った使用者は、1万S\$を超えない罰金に処せられる」

⁴ 音楽活動、ジャーナリズム活動、スポーツイベントへの参加、展示会への参加、セミナー・会議への参加、仲裁・調停、視察、旅行ツアーの補助等。労働省に対して事前に通知する必要がある。

⁵ 月額固定給与とは、月の基本月給と手当の総額を指す。基本月給には時間外労働による給与、ボーナス等は含まれない。手当とは住宅手当、通勤手当、食事手当等を指す。

イ P2パス

専門職、管理職を対象とするパス。月額固定給与が4,500S\$を超える者が対象。2012年1月より4,000S\$から引き上げられた。労働省がパスを発給するに相当すると認める学歴・技能等が要求される。

ウ Q1パス

Q1パスの対象とする層は二つ存在する。一つは若年の者で、良質な教育を終了した月額固定給与が3,000S\$を超える者である。もう一つは技能および経験を持つ者であり、こちらは3,000S\$よりも高い月額固定給与が要求される。月額固定給与は2012年1月より2,800S\$から引き上げられた。

図表8-5 各Eパス(P1パス、P2パス、Q1パス)の最低固定月額給与の推移(単位：S\$)

	11年6月まで	11年7月から	12年1月より
P1パス	7,000	8,000	8,000
P2パス	3,500	4,000	4,500
Q1パス	2,500	2,800	3,000

出所：労働省

(2) Sパス

Sパスは大学や専門学校を卒業していて、かつ、中程度の技能を有する者を対象としたパスである。月額固定給与が2,000S\$を超える者が対象。2011年7月より1,800S\$から引き上げられた(図表8-6)。発給に際しては、給与・学歴・職種・職務経験などが考慮される。Sパスには数量規制枠(quota)があり、使用者はその枠を超えてSパスの労働者を雇用することは出来ない(図表8-7)。2013年1月時点で20%であり、2012年7月に25%から削減された。2011年に、一旦は2013年7月までは25%とするアナウンスが労働省から行われたが、その後変更された。また、Sパスで就労する労働者には雇用税が課され、使用者は規定の額を納めなければならない。2013年1月時点で最大390S\$(月額)であり、段階的に引き上げられている。

図表8-6 Sパスの最低固定月額給与の推移(単位：S\$)

	11年6月まで	11年7月より	13年7月より
最低固定月給	1,800	2,000	2,200

出所：労働省

図表8-7 Sパスの数量規制、雇用税の推移

	12年6月まで		12年7月より	
	Tier1	Tier2	Tier1	Tier2
数量規制	15%	25%	10%	20%
雇用税	160S\$	250S\$	200S\$	320s\$
	13年1月より		13年7月より	
	Tier1	Tier2	Tier1	Tier2
数量規制	10%	20%	10%	20%
雇用税	250S\$	390s\$	300S\$	450s\$

出所：労働省

注：サービス産業のみ、13年7月よりTier2の数量規制は15%より適用。

ア 数量規制枠の計算方法

数量枠は、使用者が雇用する全労働者に1を加えた値を分母として決定される。例えば42人の労働者を雇用している場合、43人の20%⁶である8人⁷までをSパスで雇用することが可能となる。

イ 雇用税の計算方法

Sパスの雇用税は、2段階(Tier)によって構成されている。Sパスで雇用する労働者の人数に応じて、使用者は雇用税を納めなければならない。上述の例の場合、10%以下となる4人以下の雇用であれば、1人につき250S\$⁸を納めることとなる。6人の雇用であれば、4人分につき250S\$、2人分につき390S\$⁹を納めることとなる¹⁰。

(3) 労働許可(Work Permit)

労働許可は、非熟練労働者を対象とするRパスと、家事使用人(FDW:Foreign Domestic Worker)を対象とする労働許可、乳母(Confinement Nanny)を対象とする労働許可が存在する。

ア Rパス

Rパスは、非熟練労働者を対象とするパスである。パスの発行は特定の業種(製造、サービス、建設、加工、海運)に限られ、業種ごとに特定の承認された国の者だけが取得を認められる(図表8-8)。Rパスは使用者に対して雇用率(Dependency Ceiling)と雇用税を課している(図表8-9)。使用者は雇用率を超えて労働許可の外国人労働者を雇用することは出来ない¹¹。

⁶ 2013年1月時点。

⁷ 小数点以下は切り捨てられる。詳細な計算方法は下記の労働省のウェブサイトを参照。

http://www.mom.gov.sg/Documents/services-forms/passes/Guide_on_Comp_of_Company_Quota_Balance.pdf

⁸ 2013年1月時点。

⁹ 2013年1月時点。

¹⁰ 詳細な計算方法については注7に同じ。

¹¹ 詳細な計算方法については注7に同じ。

雇用税は、熟練(skilled)と非熟練(unskilled)で異なる¹²。近年、雇用率は段階的に削減されている一方で、雇用税は段階的に引き上げられている。建設・加工業においては、非伝統的供給国¹³と中国からの外国人労働者を対象に年間採用枠(Man=Year Entitlement)が課されている。年間採用枠は建設計画の種類や希望に応じて決定される。年間採用枠の枠内と枠外で雇用税の税額が異なる。外国人労働者のパス申請時の年齢は16歳以上50歳未満でなければならない(マレーシア人は16歳以上58歳未満)。

図表8-8 Rパスでの就労が可能な労働者の出身国

業種	出身国
製造	マレーシア、北アジア、中国
サービス	マレーシア、北アジア、中国
建設	マレーシア、北アジア、非伝統的供給国、中国
加工	マレーシア、北アジア、非伝統的供給国、中国
海運	マレーシア、北アジア、非伝統的供給国、中国

出所：労働省

注：北アジアは香港、マカオ、韓国、台湾の4カ国。

非伝統的供給国はインド、タイ、スリランカ、バングラデシュ、ミャンマー、フィリピンの6カ国。

図表8-9 Rパスの雇用率、雇用税

		雇用率	雇用税(S\$) 熟練/非熟練
製造	Tier1	25%	230/330
	Tier2	50%	330/430
	Tier3	60%	500
サービス	Tier1	15%	270/370
	Tier2	25%	380/480
	Tier3	45%	550
建設	年間採用枠内	87.5%	280/400
	年間採用枠外		550/650
加工	年間採用枠内	87.5%	230/330
	年間採用枠外		500
海運		83.3%	230/330

出所：労働省

注：2013年1月時点

イ 家事使用人

外国人の家事使用人に対しては、労働許可が発給される。数量規制はないが、使用者に対

¹² 熟練と非熟練の区別の方法は業種ごとに異なる。詳細は下記の労働省ウェブサイトを参照。

<http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/passes-visas/work-permit-fw/before-you-apply/Pages/levy-concessions-for-skilled-workers.aspx>

<http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/passes-visas/work-permit-fw/levy-payments/Pages/levy-payments.aspx>

¹³ インド、タイ、スリランカ、バングラデシュ、ミャンマー、フィリピンの6カ国。

して雇用税が課される(図表8-10)。家事使用人として就労出来るのは、バングラデシュ、香港、インド、インドネシア、マカオ、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、韓国、スリランカ、台湾、タイのいずれかを出身国とする者である。初回申請の場合は、申請時の年齢が23歳以上50歳未満で、8年以上の教育を受けた者でなければならない。女性が対象で、男性は不可である。血縁関係のある者を使用者とする事は出来ない。

図表8-10 外国人の家事使用人に対する雇用税

	月額	日額
通常(Normal)	265S\$	8.72S\$
割引(Concession) ¹⁴	170S\$	5.59S\$

出所：労働省

注：2013年1月時点

ウ 乳母

乳母として短期(最長16週間)に就労する者を対象とする。就労者は、マレーシア人の女性であること、23～65歳であること、使用者の住居で就労することが要求される。使用者に対しては雇用税が課される。使用者がシンガポール人の場合は170S\$、永住権保有者の場合は265S\$である。

(4) PEP(パーソナルエンプロイメントパス、Personal Employment Pass)

PEPはEパスと同様に高度人材を対象としたパスである。2007年に新設された比較的新しいパスである。新設された理由は「シンガポールに高度人材を呼び込み、また彼らのシンガポールでの継続的な滞在とシンガポールへの貢献を促進するため」。Eパスは特定の使用者の下での雇用に対して発給される(パスの申請も使用者が行う)が、PEPは労働者本人が申請を行う。Eパス取得者は離職すると、新規にパスを取得できない限り出国を余儀なくされるが、PEP取得者は離職後も最長で6カ月間シンガポールに滞在できる。PEPの交付は1回のみ、期限は3年で更新は認められていない。2012年6月時点で1万2,000人が保有している¹⁵。

取得が可能な者は、現在P1パスを取得しており月額固定給与が1万2,000S\$を超えるものか、あるいは外国に居住しており月額固定給与が1万8,000S\$を超えるものである。外国に居住している場合は、申請時点で継続して6カ月以上失業していない必要がある。2012年12月より大幅に制度が変更されている(図表8-11)。制度変更の理由について、労働省は2点を挙げている。1点目は「同じく高度人材向けのパスであるEパスで、最低月額固定給与が引

¹⁴ 使用者が12才以下あるいは65才以上のシンガポール国民と同居している、障害を持つ者と同居している場合等に適用される。詳細は下記の労働省ウェブサイトを参照。

<http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/passes-visas/work-permit-fdw/before-you-apply/Pages/default.aspx#levy>

¹⁵ 2013/1/14国会議事録より

き上げられているため」であり、2点目は「PEP をシンガポールで就労する最上位層の高度外国人労働者のための、プレミアムパスに留めるため」としている。

図表8-11 PEPの制度変更前、変更後比較表

	12年11月まで	12年12月より
最低固定給与	34,000 \$ /年(シンガポール在住の場合) 8,000 \$ /月(外国在住の場合)	144,000S \$ /年 120,00 S \$ /月(シンガポール在住の場合) 18,000S \$ /月(外国在住の場合)
パス有効期間	5年	3年
パスの更新	不可	不可
申請可能な者	<ul style="list-style-type: none"> ・ P1 パス保有者 ・ P2 パス保有者¹⁶ ・ Q1 パス保有者¹⁷ ・ 以前 P1 パスを保持していた者 ・ シンガポールの高等教育を卒業し、シンガポールで就労する者¹⁸ ・ 外国居住者 	<ul style="list-style-type: none"> ・ P1 パス保有者 ・ 外国居住者

出所：労働省

(5) 家族帯同パス (Dependant's Pass)

家族帯同パスは、就労パスを保有する外国人労働者の家族、およびシンガポール人の外国人配偶者を対象とするパスである。帯同家族パスのみでは就労することは認められていないが、労働省に LOC (Letter of Consent) と呼ばれる就労申請を行うことにより、就労が可能となる。

(6) LTVPプラス (Long Term Visit Pass Plus)

LTVP プラスは、シンガポール人の外国人配偶者、または永住権保有者の外国人配偶者を対象とするパスである。2012年4月に新設された。LTVP プラスを保有する外国人は、家族帯同パスと同様に LOC を労働省に提出することにより就労が可能となる。

(7) 短期パス

短期パスは、シンガポール国内で短期に就労する者を対象としたパスであり、アーティスト労働許可と多用途就労パスの2種類がある。

ア アーティスト労働許可 (Work Permit for Performing Artistes)

アーティスト労働許可は、ホテル、レストラン、バーなどでパフォーマンスを行うことを目的としたアーティストに対して短期(6カ月以内)の就労を許可するパスである。

¹⁶ 2年以上P2パスを保有して就労していなければならない。

¹⁷ 5年以上Q1パスを保有して就労していなければならない。

¹⁸ 2年以上Eパスを保有して就労していなければならない。

イ 多用途就労パス (Miscellaneous Work Pass)

多用途就労パスは、宗教的、政治的会議やセミナーへの参加、ジャーナリズム活動を行うものに対して発給する短期(60日以内)の業務を許可するパスである。

(8) ワークホリデーパス (Work Holiday Pass)

外国人の若年者に対してシンガポールでのインターンシップの機会を提供することを目的としたプログラム、ワークホリデープログラム (Work Holiday Program) の参加者に発給されるパス。諸外国のいわゆるワーキングホリデーは、両国間の承認による双方向のものである。しかし、シンガポールのワークホリデープログラムは、シンガポールが一方的に国を指定しており、対象国の指定の大学出身者が申し込むことが出来る。パスの有効期間は6カ月間。対象年齢は18～25歳で、大学に在籍して3カ月以上経過している者、あるいは卒業者が対象となる。当該の大学の在学学生および卒業生であれば、当該の国以外の国籍を有する者でも制度を利用出来る。対象国および指定の大学は下記の通りである。

対象国：オーストラリア、フランス、ドイツ、香港、日本、ニュージーランド、イギリス、アメリカ

指定大学：下記の3つのランキングのいずれかにおいて、上位200位以内に入る大学

Quacquarelli Symonds World University Rankings

Shanghai Jiao Tong University's Academic Ranking of World Universities

Times Higher Education World University Rankings

なお、ワークホリデープログラムは2012年12月より制度変更されている。それ以前は対象年齢が17～30歳であったほか、個別の大学の指定も存在していなかった。

パスの発給上限は年間2,000枚で、実際に発給された枚数は図表8-12の通りである。

図表8-12 ワークホリデーパスの発給枚数

08年	09年	10年	11年
700	1,000	1,400	1,800

出所：2012年10月16日国会議事録

(9) 研修者雇用パス (TEP: Training Employment Pass)

研修者雇用パスは、外国人の大学生や会社員で、シンガポールにおいて研修を受けるものを対象としている。月額固定給与が3,000 S\$を超える者か、あるいは労働省が定める資格¹⁹を有する必要がある。パスの有効期間は3カ月である。

¹⁹ 詳細は下記の労働省のウェブサイトを参照。

<http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/passes-visas/training-employment/before-you-apply/Pages/Institutions.aspx>

(10) 研修労働許可 (TWP: Training Work Permit)

研修労働許可は、非熟練労働者や半熟練 (semi-skilled) の労働者で研修を受ける者、あるいはシンガポール国内の私立教育機関に通う外国人学生で研修を受ける者を対象とする。パスの有効期間は6カ月である。

ア 非熟練労働者・半熟練労働者

使用者には当該産業の雇用税が課される。

イ シンガポール国内の私立教育機関に通う外国人学生

使用者に雇用税は課されない。研修を受ける者の人数は、全労働者数の5%または15人の、いずれか少ない方の人数を超えてはならない²⁰。

(11) 学生パス (Student Pass)

学生パスは、シンガポールで留学する者を対象としたパスである。原則として、就労は許可されていない。しかし、労働省が指定する45の教育機関²¹に在籍する14歳以上の者であれば、休暇期間中の就労は認められる。また休暇期間外であっても、労働省が指定する22の教育機関²²に在籍する学生であれば、最大で週16時間までパートタイムによる就労が認められる。

(12) 起業家パス (Entre Pass)

起業家パスは、シンガポール国内において事業を開始するものを対象としたパスである。当該の起業家の設立する会社は、払込資本金が5万S\$を超えること、当該の起業家が30%以上の株式を保有することなどが要件となる²³。起業家パスはパスの更新の際に、雇用する労働者の数と営業費用に応じてP1、P2、Q1の3種類に区分される。

ア P1

8人以上の現地の従業員²⁴をフルタイムで雇用し、過去12カ月間で30万S\$を超える営業費

²⁰ 詳細な規定は下記の労働省のウェブサイト参照。

<http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/passes-visas/training-work-permit/before-you-apply/Pages/default.aspx>

²¹ 下記の労働省ウェブサイト参照。

<http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/working-in-singapore/Pages/employment-of-foreign-students.aspx>

²² 注20に同じ。

²³ 詳細は下記の労働省ウェブサイト参照

<http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/passes-visas/entrepass/before-you-apply/Pages/default.aspx>

²⁴ 詳細は下記の労働省ウェブサイト参照

<http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/passes-visas/entrepass/cancellation-renewal/Pages/pass-renewal.aspx>

用²⁵を使用している。

イ P2

4人以上の現地の従業員をフルタイムで雇用し、過去12カ月間で15万S\$を超える営業費用を使用している。

ウ Q1

2人以上の現地の従業員をフルタイムで雇用し、過去12カ月間で10万S\$を超える営業費用を使用している。

2 就労不可能なパス

就労不可能なパスには、LTVP (Long Term Visit Pass)がある。LTVPは、シンガポールで就労する外国人労働者やシンガポール人の家族等を対象としたパスである。ただし、LTVPを保有する者は別途就労パスを取得することも出来る。そのため、何らかの就労パスを取得することにより、就労が可能となる。

3 各就労パスの申請者、有効期間、更新の可否

各就労パスの取得に際して申請を行う者、パスの有効期間、更新の可否は図表8-13の通りである。

図表8-13 各パスの申請者、有効期間、更新の可否

	申請者	有効期間	更新可否
E パス (P1 パス)	使用者	最長 5 年	○
E パス (P2 パス)	使用者	最長 5 年	○
E パス (Q1 パス)	使用者	最長 5 年	○
S パス	使用者	最長 5 年	○
労働許可 (R パス)	使用者	2 年	○
労働許可 (家事使用人)	使用者	2 年	○
労働許可 (乳母)	使用者	16 週間	×
PEP	パス取得者	3 年	×
家族帯同パス	被帯同者	被帯同者のパスが有効な期間	○
LTVP プラス	配偶者	最長 5 年	○
短期パス	使用者	最長 6 カ月	×
ワークホリデーパス	パス取得者	6 カ月	×
研修者雇用パス	使用者	3 カ月	×
研修労働許可	使用者	6 カ月	×
学生パス	パス取得者	就学期間	○
起業家パス	パス取得者	最長 2 年	○

出所：労働省、移民庁資料等を元に作成。

注：2013年1月現在

²⁵ 注23に同じ

4 永住権 (PR:Permanent residence)

外国人は、永住権を取得することにより、就労パスを取得せずに就労することが可能となる。「Permanent」と名前に含まれているが、実際には5年毎の更新が必要となる。外国人が永住権を取得する主な方法は、下記の通りである。その他に、難民等の人道的理由によっても永住権が付与されることがある。

(1) PTSスキーム (Professionals/Technical Personnel & Skilled Worker Scheme)

PTSスキームの所管は移民庁である。PTSスキームによって永住権を申請できるのは、P1パス、P2パス、Q1パスおよびSパスのいずれかを保有する外国人労働者、およびその申請者の配偶者と21歳未満の子女である。つまり、高度外国人労働者および中程度の技能を持つ外国人労働者とその家族を対象としたスキームである。2010年12月までは申請者本人の親も永住権の申請が認められていたが、2011年1月以降は認められていない。申請にあたっては、下記の要件や各種個人情報の申請書への記載等が要求される。

年齢：50歳未満(条件に該当しない者を除外するわけではないが、条件に合致することが望ましいとされている。)

仕事：現在の職務内容、過去の職務経歴、現在保有する就労パス、現在の勤務先(勤務先使用者による証明書も必要。)

学歴：学歴証明書

収入・資産：現在の収入および資産状況

滞在歴：シンガポールでの滞在年数およびシンガポールでの勤続年数(長いほど好ましいとされている。また、シンガポールで12カ月以上就労した後での申請が推奨されている。)

親族：親族のシンガポールとの関係(親族にシンガポール人が存在すれば、それを考慮するとされている。)

(2) シンガポール人・永住権取得者の家族

移民庁が所管する。シンガポール人や永住権保持者との家族関係を有する者を対象とする。シンガポール人または永住権保有者の配偶者と21歳以下の未婚の子女、シンガポール人の親が利用可能。

(3) グローバル投資家スキーム (GIP : Global Investor Program Scheme)

経済開発庁と移民庁が共同で所管する起業家・投資家等の誘致を促進するためのスキーム。申請に際しては250万S\$以上のシンガポール国内での投資、またはシンガポール政府系のファンドへの投資をしなければならない。申請の条件として、申請者の保有する企業の過去3年の平均売上高が不動産および建築関連業の場合は2億S\$以上、その他の業種の場合は5,000

万S\$以上であることなどが要求される。

(4) アーティストスキーム (Foreign Artistic Talent Scheme)

優れた芸術家を誘致して、シンガポールをアートハブとして促進するために策定されたスキーム。移民庁と国家芸術庁 (NAC : National Arts Council) が共同で管理している。対象者はダンス・音楽・映画・文学・映像芸術および芸術に関わる専門的技能者。

申請に際しては、以下の要件を満たすことが推奨されている。

- ・ 傑出したトラックレコードを有する
- ・ 母国または外国で著名な賞を受賞するなど高い評価を得ている
- ・ シンガポールとの関わり、および将来的なシンガポールでの活動計画を有する
- ・ 3年以上の関連分野での公的な就学または訓練経験
- ・ 6年以上の関連分野での活動経験

申請の提出は国家芸術庁に対して行う。ただし上記の条件を満たさない者であっても、シンガポールで2～3年の芸術に関わる就労経験を有する外国人芸術家は、移民庁に対して永住権の申請を行うことも可能である。

(5) 金融投資家スキーム (FIS : Financial Investor Scheme) 【廃止済み】

シンガポールへの投資を促すことを目的としたスキーム。金融庁と移民庁が共同で所管していた。2,000万S\$以上の資産を保有し、かつ1,000万S\$以上の資産をシンガポール国内に預託している者が対象。ただしこのスキームは2012年4月をもって廃止された。金融投資家スキームにより永住権を取得した外国人は、2004～2012年までの間で1,080人であった。また、同期間に194人が申請を却下されている²⁶。

5 外国人労働者の配偶者の帯同

外国人労働者の配偶者の帯同が認められるのは、外国人労働者が永住権を保有している、あるいはEパス (P1パス、P2パス、Q1パス)、Sパス、PEPパス、起業家パスのいずれかを保有している場合である (図表8-14)。ただしSパスにおいては、外国人労働者本人の月額固定給与が4,000S\$以上でなければならない。帯同にあたっては、配偶者が家族帯同パス、LTVPプラスまたはLTVPを取得する必要がある。法的な婚姻関係が存在しない事実婚としての配偶者である場合は、家族帯同パスの取得は認められていないため、LTVPを取得する必要がある。

²⁶ 2012/10/15国会議事録より

図表8-14 外国人労働者の配偶者の帯同可否

外国人の取得パス等	永住権	P1 パス	P2 パス	Q1 パス
法的婚姻関係のある配偶者	○(家族帯同パス、 または LTVP プラス)	○(家族帯同パス)	○(家族帯同パス)	○(家族帯同パス)
事実婚としての配偶者	○(LTVP)	○(LTVP)	○(LTVP)	×

外国人の取得パス等	PEP	起業家パス(P1、P2)	起業家(Q1)	S パス
法的婚姻関係のある配偶者	○(家族帯同パス)	○(家族帯同パス)	○(家族帯同パス)	○(家族帯同パス)
事実婚としての配偶者	○(LTVP)	○(LTVP)	×	×

出所：労働省、移民庁資料等を元に作成。

注：外国人労働者本人がSパスを保有している場合は、本人の月額固定給与が4,000S\$以上の場合のみ可。カッコ内は配偶者の取得パス。

6 外国人労働者の配偶者の就労

外国人労働者の配偶者の就労が認められるのは、外国人労働者が永住権を保有している、あるいはEパス(P1パス、P2パス、Q1パス)、Sパス、PEPパス、起業家パスのいずれかを保有している場合である(図表8-15)。

図表8-15 外国人労働者の配偶者の就労可否

外国人の取得パス等	永住権	P1 パス	P2 パス	Q1 パス
法的婚姻関係のある配偶者	○(家族帯同パス、 または LTVP プラス)	○(家族帯同パス)	○(家族帯同パス)	○(家族帯同パス)
事実婚としての配偶者	○(LTVP)	○(LTVP)	○(LTVP)	×

外国人の取得パス等	PEP	起業家パス(P1、P2)	起業家(Q1)	S パス
法的婚姻関係のある配偶者	○(家族帯同パス)	○(家族帯同パス)	○(家族帯同パス)	○(家族帯同パス)
事実婚としての配偶者	○(LTVP)	○(LTVP)	×	×

出所：労働省、移民庁資料等を元に作成。

注：外国人労働者本人がSパスを保有している場合は、本人の月額固定給与が4,000S\$以上の場合のみ認められる。カッコ内は配偶者の取得パス。

ただしSパスにおいては、外国人労働者本人の月額固定給与が4,000S\$以上でなければならない。外国人労働者の配偶者が家族帯同パス、LTVPプラスを取得している場合、就労を開始するにあたってはLOCを労働省に対して提出する必要がある。LTVPを取得してシンガポールに滞在している場合は、別途何らかの就労パスを取得する必要がある。

7 外国人労働者の親の帯同

外国人労働者の親の帯同が認められるのは、外国人労働者が永住権を保有している場合、あるいはP1パス、PEPパス、起業家パスを保有している場合のみである(図表8-16)。その他のいずれの就労パスにおいても、親の帯同は認められていない。また、P1パスの場合は実の両親のみが対象で、義理の両親の帯同は認められていない。2012年9月に制度変更があり、現在の要件に変更された。それ以前は、P1パス保有者は義理の両親の帯同も認められていた。

またP2パス保有者も、実の両親・義理の両親の帯同が認められていた。

外国人労働者の親は、帯同にあたってLTVPを取得する必要がある。なお、2010年12月までは外国人労働者が永住権を取得した場合、その親についても永住権の申請が認められていたが、2011年1月以降は認められていない。

なお、就労者以外の外国人では、学生パスを保有する外国人学生の母親または祖母の帯同が認められている。帯同の目的は「外国人学生の世話をすること」である必要がある。母親・祖母の片方だけの帯同が認められており、当該の外国人学生に対して母親・祖母の双方の帯同は認められていない。帯同にあたってはLTVPを取得する必要がある。

図表8-16 親・祖母の帯同可否

外国人の取得パス等	永住権	P1パス	PEP	学生パス	起業家パス(P1、P2)
実の両親	○(LTVP)	○(LTVP)	○(LTVP)	○(LTVP)	○(LTVP)
義理の両親	○(LTVP)	×	○(LTVP)	○(LTVP)	○(LTVP)
祖母	×	×	×	○(LTVP)	×

出所：労働省、移民庁資料等を元に作成。

注：学生パス保有者の親は母親のみが対象。母親、祖母の双方の帯同は不可。カッコ内は取得パス。

8 外国人労働者の家事使用人の帯同

外国人の家事使用人がシンガポール国内で就労するには、労働許可を取得しなければならない。その対象者は前述の8カ国の出身者であるため、それ以外の国の出身者は労働許可で家事使用人として就労することは不可能である。よって8カ国以外の出身の家事使用人を帯同することは認められない。

一方で、8カ国の出身の家事使用人の帯同については、特に規定が存在していない。

そこで、労働省の担当者に対して以下の様なケースは認められるかどうかを質問した。すなわち、アメリカに本社を持つある多国籍企業の本社で働くアメリカ人が、アメリカにおいてスリランカ出身でスリランカの国籍を持つ家事使用人を雇用しているとする。彼(彼女)は同社のシンガポールオフィスへの転勤に際して、シンガポールで家事使用人の雇用を希望しており、かつ慣れ親しんでいるアメリカで雇用していた家事使用人を引き続き雇用したいと考えている。このような場合に、労働省は当該の家事使用人に対して労働許可を発給するのか、また、当該の家事使用人の雇い主として彼(彼女)を斡旋するのか、以上のような質問を労働省の担当者に行った。

この質問に対して、労働省の担当者は、「そのような希望があれば受け付けて善処する」と述べた。その上で、「しかし、そのような要望は過去に聞いたことがない」と述べた。

9 労働市場テスト

シンガポールでは労働市場テストは実施されておらず、ガイドライン²⁷による通達が行われているのみである(図表8-17)。

労働省を含む政・労・使の三者で構成される委員会は、使用者が労働者を雇用するに際して、外国人を雇用する前にシンガポール人を雇用する努力を要請している。この要請はガイドラインとして通達されており、労働市場テスト実施の法的義務は存在しない。

ガイドラインではシンガポール人を雇用する手段の例として、教育機関やキャリアセンター、人材紹介会社へシンガポール人の求職者を照会することを挙げている。また求人広告において国籍要件を記載する際には、「シンガポール人を除く」という表現や、「シンガポール人以外が好ましいことを示唆する」表現は、使用すべきではないとしている。民族・人種に関しては、「多文化主義を基本的な原則とするシンガポールにおいて、民族・人種を採用活動において選抜の判断材料とすべきではない」とした上で、「中華系が好ましい」や「マレー系が好ましい」などの表現は求人広告で使用すべきではないとしている。

このガイドラインでは、対象の労働者の技能や知識のレベルについて、特段の指定を行っていない。しかし現地研究者によれば、このガイドラインは高度・中程度の知識・技能の労働者の雇用を対象にしており、非熟練労働者は対象外である。つまりRパスに該当する分野では対象外である。その理由について現地研究者は「高度・中程度の知識・技能を有する外国人労働者はシンガポール人の雇用を奪う恐れがある。しかし非熟練労働については、そもそもシンガポール人が就きたがらないためだ」と述べた。

なお、例外としてP1パスにおいては医師の場合のみ労働市場テストが実施されている。新規外国人医師の登録は、シンガポール全体の医師数を鑑みて制限されることがある。

図表8-17 各パスの労働市場テストの状況

P1 パス	P2 パス	Q1 パス	S パス	R パス
なし。ただし医師に限っては、新規外国人医師の登録は、シンガポール全体の医師数を鑑みて制限されることがある。	なし	なし	なし。ただし、当該パスで従事する職務は需要スキルリスト (skills-in-demand list) に掲載されている職務であるべき。	なし。ただし、当該パスで従事する職務は需要スキルリスト (skills-in-demand list) に掲載されている職務であるべき。

出所：“A Cross Country Study of Labour Market Tests and Similar Regulatory Measures: Implications for Labor Market Test Policy in the Philippines EUROPEAN UNION TRADE RELATED TECHNICAL ASSISTANCE PROJECT”

10 ポイント制

労働省はSパスにおいてポイント制を採用している。移民庁がPTSスキームにおいてポイ

²⁷ Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices
[http://www.tafep.sg/assets/files/Publications/Publication%20-%20Tripartite%20Guidelines%20on%20FEP%20English%20\(as%20of%20290612\).pdf](http://www.tafep.sg/assets/files/Publications/Publication%20-%20Tripartite%20Guidelines%20on%20FEP%20English%20(as%20of%20290612).pdf)

ント制を採用している。Sパス、PTSスキームともにポイント計算表の公開は行なっていない。

(1) Sパス

Sパスでの就労を希望する外国人(またはその採用を予定する使用者)は、事前に労働省のウェブサイト上の診断ツールによって、パスの申請をした場合に認可されるか否かについて、一定の判断を行うことができる。診断ツールには、国籍・生年月日・現在の固定月額給与(S\$建て)・職務経験年数・シンガポールでの職務経験年数・学歴を入力する。ただしこの診断ツールは、労働省の担当者の説明によれば「あくまでも目安」であり、「この診断ツールで認められたとしても、実際に申請した場合に必ずしも認められるとは限らない」。

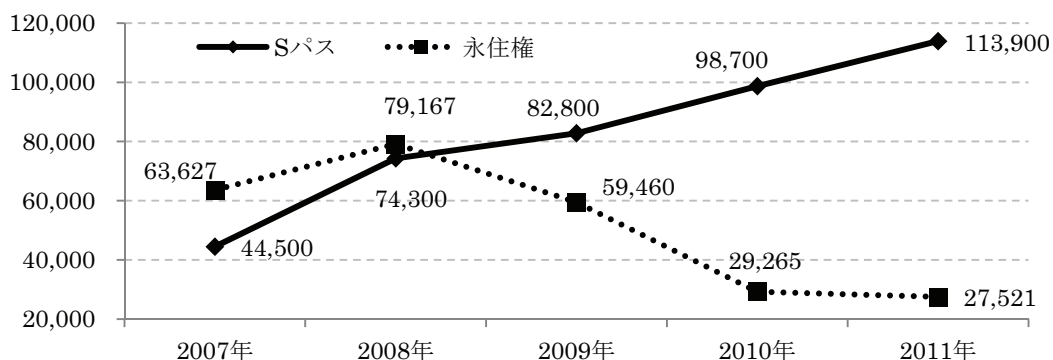
Sパスは、上記の項目を点数化することにより、労働省がパスの発給の可否について判断していると想定される。ただし、Sパスを含む各パスの発給枚数は経済情勢・社会情勢を鑑みてコントロールされる(図表8-18)ため、その判断基準は常に変化していると想定される。このようにSパスのポイント制はその計算表が非公開であり、ウェブサイト上で診断の提供は行なっているものの、その審査方法がブラックボックス化しているため、実際にどのように審査をしているかは不明である。

(2) PTSスキーム

移民庁はPTSスキーム下での永住権の取得について、ポイント制によって可否の判断を行なっている。PTSスキームには、Sパスのような診断ツールは存在しない。ただし、シンガポール政府はEパスを保有して就労している一定の外国人に対して、「あなたは永住権の取得を申請すべきだ」とする内容のレターを送っている。そのレターを受け取った者が永住権を申請したとしても必ずしも認められるわけではないが、Sパスの診断ツールと同様に一定の目安となっている。

PTSスキームにおけるポイント制は、申請に際して記載する項目、すなわち年齢・職務経歴・学歴・収入・資産・シンガポール滞在歴・親族のシンガポールとの関係、などによって審査されている。ただしSパスと同様に審査方法がブラックボックス化しているため、実際にどのように審査をしているのかは不明である。また、やはりSパスと同様に、経済情勢・社会情勢を鑑みて認可件数はコントロールされる(図表8-18)。

図表8-18 Sパスでの就労者数と永住権付与数の推移



出所：労働省、移民庁

注：永住権の付与数にはPTSスキーム以外による取得も含まれる。

1.1 高度人材の誘致

シンガポールは外国人の高度人材をシンガポールに誘致するために、1997年に労働省と経済開発庁が共同で「コンタクトシンガポール」を設けた。コンタクトシンガポールは、東京、上海、ボストンなどの世界各国の都市に拠点を設け、高度人材の誘致活動を行なっている。ウェブサイト上においては、英語、中国語(繁体字・簡体字)、日本語によって情報発信を行い、誘致に務めている。

第3節 外国人労働者受入れの実態

1 外国人労働者数の推移

主要なパスごとの外国人労働者数は図表8-19の通りである。近年各パスの発給基準を引き上げる傾向にはあるものの、外国人労働者数は高度、中程度、非熟練のいずれのカテゴリーでも増加している。

図表8-19 主要パスごとの外国人労働者数

	07年	08年	09年	10年	11年	12年
Eパス	99,200	113,400	114,300	143,300	175,400	174,700
Sパス	44,500	74,300	82,800	98,700	113,900	128,100
ワークパーミット	757,100	870,000	856,300	871,200	908,600	931,200
家事使用人	183,200	191,400	196,000	201,400	206,300	208,400
建設作業従事者	180,000	229,900	245,700	248,100	264,500	277,600
外国人労働者数	900,800	1,057,700	1,053,500	1,113,200	1,197,900	1,234,100
外国人労働者数(家事使用人を除く)	717,600	866,300	857,400	911,800	991,600	1,025,700

出所：労働省

注：値は各年12月時点。2012年は6月時点。

2 シンガポールの外国人労働者受入れ制度の特徴

シンガポールの外国人労働者の受入れ制度は、主に5点の特徴を持っている。

(1) パスによる人材の明確な区分け

高度人材、中程度の技能労働者、非熟練労働者を入り口であるパスの発給の段階で区分けすることにより、それぞれを分離して管理している。経済情勢・社会情勢に応じて、それぞれのカテゴリーごとに政策を変更している。

(2) 適時適切な情報公開による、政策の周知徹底

パスの取得、あるいは永住権の取得についての情報は労働省・移民庁およびその他の省庁のウェブサイトを通して公開されている。公開されている内容には、各パス等を取得するために「いつ・どこで・誰が・どの資料を・どのように提出すればよいのか」が平易な英語で明瞭に記載されている。また各パスにおいて、家族の帯同や就労がどのようなケースで認められ、どのようなケースで認められないのか、規定に違反するとどのような罰則が適用されるのかなどの情報も記載されており、政府の政策に通じた者やそれをビジネスとする人材紹介会社の者などに限らず、一般の者であっても容易に理解できる形で情報を公開している。

(3) 厳格な制度運用

上記の制度の明瞭さの裏返しとして、罰則については厳格に設けている。外国人労働者の受入れは移民法、外国人労働者雇用法等を通じで厳格に行われている。現地の人材紹介会社の代表の説明によれば、「労働省のウェブサイトは平易な英語で政策を説明しており、制度の利用者は必要な書類や記入すべき内容を容易に理解できる。よって、もし虚偽の情報を記載した場合は、厳格に処罰される。他の国では『誤解をした、見間違えた』というような弁明が通じるかもしれないが、シンガポールでは認められない」とのことである。また、「以前は就労パスの申請の代行業務を行っていたが、あまりにも罰則が重いので辞めた。ミスが許されないので、そうした業務を行うことはリスクが大きい」とも述べていた。

(4) 永住権付与による、高度人材の引き留め

PTSスキーム下での高度人材・中程度の技能労働者の永住権付与を認めることにより、外国人の優秀な人材の国内への引き留めを行なっている。永住権の取得は社会保険や住宅・教育の面でメリットが多いため、高度人材にとってシンガポールに滞在するインセンティブとなっている。

(5) 経済動向、社会情勢に応じた頻繁な制度変更

労働省の就労パスに関する政策、および移民庁の永住権に関する政策は頻繁に変更されて

いる。変更の際には、事前に数年先までの長期的な変更の予定を公表する場合と、変更の1、2カ月まえに突然公表する場合の大きく分けて2つが存在する。

前者は、近年の政策変更では外国人雇用税の段階的引き上げや各パスで要求する最低月額固定給与額が、これに該当する。これは、使用者に対して時間的猶予を与えると共に、国民に政府として政策の方向性を示すことを目的としている。

後者は、近年の政策変更ではWHPやPEPの制度変更が該当する。PEPでは基準となる最低月額固定給与が実質的に2倍以上になる大幅な変更となっている。これらの制度変更は結果として変更前と「全く別物」の制度となったり、「実質的に廃止」となることも多い。そのため、そのような制度変更に対しては、「急すぎて対応できない」とする否定的な意見と、「情勢に応じた適時かつ適確な政策だ」とする肯定的な意見の両方が存在する。

3 受入れの実態

上記のような特徴を持つシンガポールの外国人労働者受入れ政策だが、その実態については、細部まで把握できる点もあれば、全く把握できない点もある。実態を知る有効な方法として、現地の識者等へのヒアリングの他に、政府が公表する統計情報などからその状況を読み解くことが考えられる。その上で、シンガポール政府の外国人労働者および外国人の受入れに関する、統計情報の公開の方針を知ることは非常に重要である。

シンガポール政府の情報公開の方針の特徴として、公開すべき情報と公開すべきでない情報を明確に分離していることが挙げられる。公開すべき情報については積極的に適時、明瞭に公開しているのに対して、公開すべきでないと判断した情報については、たとえ国会で議員から開示を請求されても、その公開を拒んでいる。

外国人労働者受入れ政策に関わる項目としては、外国人労働者の「国籍」に関する内容は、シンガポール政府は特にセンシティブに捉えており、その情報のほとんどを公開していない。1990年代には各パスの国籍別取得者数の統計を開示したこともあったが、現在ではそうした国籍に関する統計は一切公表していない。その一方で、各種パスの発給数、申請に対する認可率、永住権取得者の国籍以外の情報(年齢・出身地域・取得のために用いたスキーム)などの情報は、要請があれば適宜公開している。

以下では、労働省や移民庁など各省庁の資料、国会の議事録、および現地研究者や労働省へのヒアリング結果などを基に、外国人労働者受入れの実態を見る。

(1) 就労パスの許認可の実態

就労パスの新規申請・更新申請は2011年の総選挙以後、却下される割合が高まっている。2011年のEパスとSパスの申請で却下された割合は26%であったが、2012年の1月から7月までの間では30%と上昇している。申請の却下は更新申請に顕著で、同期間の却下された申請のうち、パスの更新申請に対する割合は29%であり、2011年全体の値である21%から

上昇している²⁸。

(2) 就労パス取得者の国籍

近年、シンガポール政府は各就労パスの国籍別取得状況を公開していない。しかし移民庁は1998年に、6カ国に限ってEパスの取得状況を公開している(図表8-20)。この中では日本が最も多く、次いでイギリス、アメリカという順になっている。

図表8-20 国籍別Eパス保有者数

	1996年10月	1997年4月	1997年10月	1998年4月
日本	9,300	9,200	10,300	10,200
イギリス	5,400	5,500	6,400	6,600
アメリカ	4,700	4,800	5,500	5,600
オーストラリア	2,600	2,600	3,100	3,300
フランス	1,200	1,200	1,500	1,600
韓国	1,200	1,200	1,400	1,400

出所：移民庁

(3) 違法就労者の実態

違法に就労する外国人は、2008年時点では全体の外国人労働者のうち、0.05%以下であった²⁹。しかし2010年には、過去3年で平均して約0.1%の外国人労働者が違法に就労しており、平均して毎年190人の使用者が違法雇用により有罪となったと報告されている³⁰。2008年～2010年は、外国人労働者の受入れを緩和し、彼らが大量に流入してきた時期でもある。そのため、受入れ制度の緩和化に伴い、違法に就労する外国人は割合・人数がともに増加していたと推察される。

(4) 労働市場テストの実態

労働市場テストはガイドラインとして使用者に要求されており、使用者にはそれに沿った採用活動が求められている。この労働市場テストのガイドラインは、実際にはどの程度守られているのだろうか。

労働省の担当者はヒアリングにおいて「ガイドラインに法的義務は存在しないので、必ずしも守られていないかもしれない」と述べていた。しかし現地の求人広告を見る限りでは、このガイドラインは概ね守られていると言える。例えば現地の大手新聞、**Strait Times**に掲載されている求人広告の国籍要件の欄は、ほとんどが「SG/PR only」である。その他に「SG/PR welcome」や「Malay welcome」のような求人も少数存在するが、少なくとも「Foreigner

²⁸ 2012/9/11国会議事録より

²⁹ 2008/10/21国会議事録より

³⁰ 2010/4/26国会議事録より

welcome」や「Foreigner only」とする求人広告は存在しない。以上より、労働市場テストのガイドラインはある程度守られていると言える。

その一方で、公用語である英語、マレー語、中国語、タミル語以外で記載されている求人広告においては、「永住権保有者のみ」や「家族帯同パス保有者のみ」などのように、明らかに外国人のみの採用を意図する求人広告も存在している。この点について労働省の担当者に質問したところ、「そのような求人広告は労働省として推奨しない。しかし、そのような求人広告が直ちに違法になるわけではない」と述べた。

また、シンガポールの公用語以外の求人広告でガイドラインを守らない広告が見受けられることについて、人材紹介会社の職員に質問したところ、「確かにそのような広告は推奨されない。しかし求人者側も、実際には外国人だけを雇用したいわけではない。当該の言語をネイティブのレベルで話す人材が欲しいだけだろう。求人者側は求めているのは国籍という身分ではなく言語というスキルだ」と延べていた。

労働市場テストの基本は「その求人に該当するシンガポール人の雇用を試みて、不可能であった場合に外国人労働者の雇用を認める」ことにあるが、ヒアリングではその制度がうまく機能していない事例も判明した。

ある現地の研究者によると、アメリカに本社を持つある多国籍展開する企業は、シンガポールに東南アジアの統括オフィスを設けている。その統括オフィスに、本社は統括オフィスのトップとなる外国人労働者を定期的に送り込んでおり、彼(彼女)の収入はP1パスを取得するに十分なため、彼(彼女)に対してはP1パスが発給されている。彼(彼女)には十分な能力があり、かつそれをシンガポール人が代替することは出来ないため、シンガポールとしてそのような事例は歓迎される。しかしここで問題となるのは、彼(彼女)が単独で来るのではなく、秘書や経理といった職種の者と「チーム」としてシンガポールに来て就労することである。この際、秘書や経理の業務はシンガポール人によっても代替できる可能性が十分にある。しかし、月額8,000 S\$以上の支払いが予定されP1パスが申請されている場合は、パスの発給を拒否することは難しい。また、P2パスやQ1パスの申請であっても、労働省の人材に限りがあるため、申請の全てを精査に調べることは困難である。

また別の研究者へのヒアリングでは、Eパスによって、外国人が家事使用人を帯同させている事例が存在しているとのことであった。その事例では、あるシンガポールに居住する富裕な外国人は、子女に中国語(北京語)を学習させるため、家事使用人兼子女の教育係として、中国出身の北京語を話す家事使用人を雇用している。しかし、中国は家事使用人の労働許可の発給国の対象外であり、この家事使用人は労働許可を取得できない。そのため、この使用人は自身の保有する資産管理会社の社員という名目で、中国出身の家事使用人を雇用している。そして、この家事使用人はEパスを取得しているのだろう、とのことであった。

(5) 外国人労働者の配偶者の就労実態

2011年以降の外国人労働者の受入れ制限強化を受けて、いずれのパスでも、求人者側の外国人の採用、および外国人求職者のパス取得が難しくなりつつある。その中で、複数の現地研究者や企業の使用者が、家族帯同パスについて、「制度の抜け穴になっている」と指摘していた。

家族帯同パスは、EパスおよびSパスを持つ外国人労働者の配偶者等が取得できるパスである。EパスやSパスには月額給与の要件が存在するが、家族帯同パスには存在しない。家族帯同パスのみでは就労できないが、LOCを労働省に提出すれば就労可能である。また使用者がSパスやRパスの労働者を雇用する場合、雇用税や数量規制枠が存在するが、家族帯同パス保有者にはいずれも適応されない。よって、使用者側にしてみれば、SパスやRパスに該当するような職務に外国人労働者を雇用する場合、家族帯同パス保有者を採用するほうが、コストの面でメリットを有している。

なお、現地の人材紹介会社の者は、「家族帯同パス保有者には、Sパスに該当するような職務に従事しているものが多い」と述べていた。また、「家族帯同パス保有者の方がSパスの労働者より優秀な傾向がある」と述べていた。その理由としては、「家族帯同パスを保持する就労者に多いのは、配偶者のシンガポール転勤に伴い、以前での勤務先を退職し、配偶者と共にシンガポールに居住を移したケースだ。このような場合、家族帯同パス保有者は配偶者と同じ大学の出身、あるいは企業の同僚であったなどのケースが多く、配偶者並みの知識・スキルを有しているケースが多い。配偶者の多くはEパスで就労しているので、家族帯同パス保有者もEパスに相当する知識・スキルを有している事が多い」と述べていた。またSパスで就労する労働者については、「家族帯同パス保有者よりも年齢が比較的若い傾向にある。その分職務経験などで家族帯同パス保有者よりは見劣りするようだ」と述べていた。給与や昇進に対する認識については、「家族帯同パスの保有者は配偶者がある程度の収入を得ているので、給与に対するこだわりがそれほど強くない。数年後に配偶者の転勤に伴い、自身も引越しをする計画を持っているので、当該企業での昇進にも関心が薄い。一方でSパスの労働者は、シンガポールの高い住宅費などを考慮すれば給与は必ずしも十分とは言えないので、給与や昇進に対する関心も強い」と述べていた。以上のような理由により「使用者はSパスとして外国人労働者を雇用するより、家族帯同パスの保持者を雇用することを好む傾向にある」とのことであった。上述の労働市場テストのガイドラインを守らずに「家族帯同パス保有者のみ」と記載されるような求人広告が存在する背景には、このような事情が存在すると考えられる。

(6) ポイント制の実態

ア Sパス

前述のようにSパスにおけるポイント制の内容は非公開であるため、その運用実態を知るのには難しい。労働省のウェブサイト診断ツールは存在するものの、それもあくまで目安で

あるため、それだけで実態について知ることは困難である。そこで、現地の人材紹介会社等に対してヒアリングを実施したところ、いくつかの傾向が判明した。

(ア) 月額固定給与

Sパスにおける最低月額固定給与は2,000 S\$であるが、人材紹介会社の代表など複数の者の話によれば、「給与を2,000 S\$に近い額で申請しても、まず通らない。それよりも高い額で申請しないと、実際にはパスは付与されない」と述べていた。よって、最低月額固定給与に近い額で申請を行ったとしても、実際にパスを付与される可能性は低いと推察される。

(イ) 年齢

人材紹介会社の代表に対して「Sパスの診断ツールには年齢を記入する項目があり、実際の申請においても年齢を記載しなければならない。若年のほうが比較的パスを付与されやすいという話を聞いたことがあるが、それは本当か？」と質問したところ、「それは絶対にならない」との回答を得た。その理由としては、「シンガポールにおいては、年齢・性別・人種などによって差別されることはあってはならず、そのような事はない」と述べていた。しかしながら、「ただし」と断った上で、「Sパスの審査において、年齢と職務経験年数の関係は考慮される。その結果として、比較的年齢が若い人のほうがパスを付与されやすいということはある」と述べた。その理由としては、「例えば、当該の職務に関して、20年の豊富な経験がある40代の者がSパスを申請した場合(実際に申請をするのは労働者本人ではなく使用者である)、労働省は疑問を持つかもしれない。豊富な職務経験がありながら、Eパスよりも基準月収が低いSパスに申請するという事は、何らかの事情があるのではないかと。一方で、年齢が若い人が、職務経験年数が長くないためEパスに該当する給与を得られず、Sパスに申請することには合理性がある。このように、労働省は年齢と職務経験年数の関係を鑑みて、そこに不整合がないかはチェックしており、その結果として年齢が高いものがパスを付与されにくいということはある」と述べた。

以上より、年齢はパスを付与するに際して、それ単体が重要な指標となることはないものの、他の指標と合わせて相応に考慮されるものと推察される。

(ウ) 国籍・出身地域

国籍・出身地域については、現地でヒアリングに対応した者はいずれも「考慮されていないと思う。しかし実態はわからない」と述べていた。

イ 永住権(PTSスキーム)

永住権の取得はSパスのようにポイント制を採用しているPTSスキームと、その他のスキームが存在する。以下はPTSスキームにおけるポイント制の実態である。

(ア) 収入・資産

現地でヒアリングした研究者のいずれもが「収入は高いほうが好ましい。資産も多いほうが好ましい」と述べていた。その理由については、「永住権の付与においては、将来的に自身および扶養家族を、シンガポール国内において経済的に養う事が出来るかどうか重要な判断要素となる。そのため、収入・資産ともに重要である」と述べていた。

2005～2010年にかけてPTSスキームにより永住権を取得した者のうち、月額収入が4,000S\$を超える者の割合は23%である。2010年に限ると43%まで増加している³¹。

現地の人材紹介会社の代表は「Sパスにも永住権取得の門戸は開かれているが、実際に取得するのは難しいようだ」と述べていた。月額固定給与が4,000S\$シンガポールであればQ1パスを申請することも可能なので、この発言は実態に合致していると推察される。

(イ) 年齢・シンガポール滞在年数

年齢については、現地の研究者が「若いほうが付与されやすい」と述べていた。滞在年数については、「長いほうが付与されやすい」と述べていた。その理由として、年齢については「若いほうが異なる文化への適応の可能性が高いため」と述べていた。滞在年数については「長くシンガポールに滞在している者は、シンガポール社会に順応する可能性が高い」と述べていた。その一方で、ある人材紹介会社の職員は「シンガポール滞在年数が長いほうが好ましいことは間違いないが、ここ数年はその重要度が低下しているように感じる。周囲の永住権を取得した人達を見ていると、滞在年数よりも収入や資産のほうが、重要度が高まっているように感じる」と述べていた。

以上より、年齢が若いこと、シンガポール滞在年数が長いことは好ましい条件ではあるものの、その重要性は以前よりも低下していると推察される。

なお、2005～2010年にかけてPTSスキームにより永住権を取得した者のうち、30歳以下の者の割合は56%であり、半分以上を30歳以下が占めている。またPTSスキームにより永住権を取得した者のシンガポール滞在期間は、初めて長期滞在が可能なパスを取得してから5年以内に永住権を取得した者が85%を占める³²。

(ウ) 国籍

国籍については、複数の研究者が「考慮されている」と述べていた。その理由としては、「現在のシンガポールの民族構成(図表8-21参照)を崩さないため」と述べていた。

なお、2010年の国会において、ハリマ・ヤコブ議員が、黄根成副首相に対して、「1970年から2010年にかけて、居住者(国籍保有者と永住権保有者)に占めるマレー系の割合が1.4%低下している。これは各民族の共生の観点から問題なのではないか」という質問を行なって

³¹ 2012/1/16国会議事録より

³² 2012/1/16国会議事録より

いる。それに対して黄根成副首相は「確かに居住者で見るとマレー系の人口比率は低下している。しかし国民に限って見ればマレー系は14.1%から15.1%の増加しており、依然として中華系に続き2番目に多い民族である。」と述べている³³。こうしたやり取りからも、シンガポール政府はシンガポール国民、居住者の双方のカテゴリーで民族構成を注視しつつ、そのバランスを考慮していると判断される。

よって、研究者が述べた通り、PTSスキームによる永住権の審査においても、国籍が考慮されている可能性が高いと推察される。

なお、2003～2010年の間にPTSスキームで永住権を取得した者のうち、金融業に就労するものは1,400名であった。その地域別の内訳は、東南アジア地域の出身者が38%、それ以外のアジア地域の出身者が42%、アジア以外の地域の出身者が20%であった³⁴。

図表8-21 シンガポール居住者(国籍保有者と永住権保有者)の民族別人口構成

	人数(千人)					割合				
	総計	中華系	マレー系	インド系	その他	総計	中華系	マレー系	インド系	その他
1990年	2,736	2,128	384	194	30	100%	77.8%	14.0%	7.1%	1.1%
2000年	3,273	2,514	455	258	46	100%	76.8%	13.9%	7.9%	1.4%
2010年	3,772	2,794	504	348	126	100%	74.1%	13.4%	9.2%	3.3%
2011年	3,789	2,803	507	349	125	100%	74.0%	13.4%	9.2%	3.3%
2012年	3,818	2,832	510	351	126	100%	74.2%	13.3%	9.2%	3.3%

出所：統計局

(エ) 許可件数

PTSスキームによる永住権申請の許可件数は、2009年が2万7,402件、2010年が1万1,161件であった。全体の永住権許可件数の約4割程度を占める³⁵。

(オ) 今後のポイント計算表公開の可能性

PTSスキームにおけるポイント制度は、そのポイント計算表を公開していない。将来的な計算表の公開について、首相府のグレイス・フー大臣は否定的な見解を示している³⁶。これは国民の間で永住権取得者の教育水準・就労状況・家族構成などを知りたいとの声が高まっていることを受けて、発言したものである。フー大臣は「そうした項目についての状況は、我々として国民に提供することも可能だ。しかし、計算表の公開をするつもりはない。計算表の公開は、制度の『ゲーム化』を促す可能性があり、それは好ましいことではない」と述べている。

³³ 2010/9/16国会議事録より

³⁴ 2012/1/16国会議事録より

³⁵ 2012/1/16国会議事録より

³⁶ 2012/9/5 Channel News Asia, Full transparency on PR criteria may lead to “gaming” of system: Grace Fu

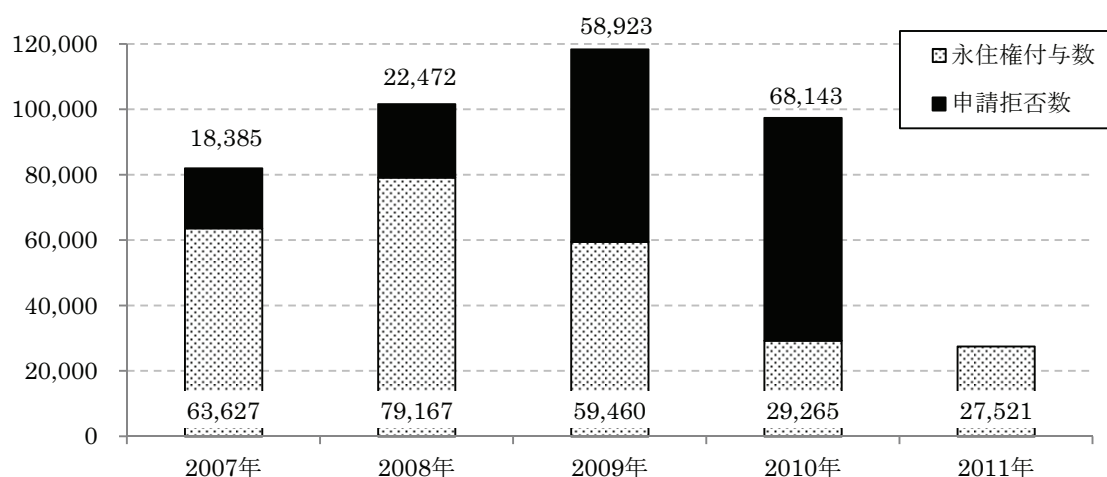
(7) 永住権の実態

PTS スキームだけでなく、他のスキームによる取得も含めた永住権の実態については下記の通りである。

ア 永住権付与数、申請拒否数

永住権付与数、申請拒否数と近年の推移は図表8-22の通りである。2009年以降、明らかに申請が通りにくくなっている。現地の人材紹介会社の代表の話によれば、「15年ほど前は、永住権の取得を希望する人はそれほど多くなかったが、ここ5、6年は増加しているように感じる。取得を希望する主な理由は、パスの制度変更により、シンガポールで滞在・就労出来なくなるのではないかという不安が大きいようだ。そしてここ1、2年では私の周りでも申請する人が増えている。しかし、それほど多くの方が取得をしているわけではないようだ」と述べていた。

図表8-22 永住権付与数と申請拒否数(単位：件)



出所：国家人口人材局、2011年10月21日国会議事録

注：2011年の申請拒否件数のデータはなし。

イ 永住権取得者の国籍

2006年に永住権を取得したものは計5万7,310人であったが、その地域別内訳は東南アジア諸国の国籍の者が2万7,543人(48.1%)、その他のアジア諸国の国籍の者が2万6,125人(45.6%)、それ以外の地域の国籍の者が3,642人(6.3%)であった³⁷。

³⁷ 2007/7/16国会議事録より

ウ シンガポール人の外国人配偶者の永住権取得

2000～2010年の間、シンガポール人が外国人配偶者の永住権取得のために申請した件数は年平均で8,700件である。このうち、平均して4,600件が許可された。この配偶者の大半は東南アジアの出身である³⁸。また、2005～2009間では年平均で9,900件を受理して4,400件が認可された³⁹。

なおシンガポール人と外国人配偶者の結婚については、労働省の職員が「高齢のシンガポール人と若いアジア出身者が結婚するケースが一定数存在する。彼らはLTVP、LTVPプラス、永住権等をもってシンガポールに滞在する。いずれの場合でも外国人配偶者は一定の条件下で就労可能であり、その事がシンガポールの労働市場に影響を与えている」と述べていた。

エ 永住権の取消(更新申請の却下)

永住権は5年毎に更新しなければならない。2008～2010年の3カ年で、平均して2%の更新申請が却下された。その理由は、長期に渡りシンガポールを不在にしていることなどである⁴⁰。

オ 永住権の剥奪

2007～2011年にかけて、年平均で42人が永住権を剥奪された。その主な理由は犯罪を理由とする投獄、永住権申請時の虚偽申請である⁴¹。

(8) LTVP 取得者、LTVP プラス取得者の実態

LTVPは前述のとおり、外国人労働者の親族、またはシンガポール人および永住権保有者の外国人の親族がシンガポールに居住するに際して必要となるパスである。LTVPのみでの就労は認められていないが、別途就労パスを取得すれば就労が可能である。またLTVPプラスパスの場合は、LOCの提出により就労が可能である。この2つのパスの概況は、下記の通りである。

ア パスの許認可の状況

2009年4月から2010年5月にかけて7万300件のLTVP申請が受理され、うち80%にあたる5万6,300件が認められた。2005～2009年の平均は86%であったので、認可される割合は近年やや減少している⁴²。

³⁸ 2011/11/21国会議事録より

³⁹ 2010/5/18国会議事録より

⁴⁰ 2011/1/10国会議事録より

⁴¹ 2012/11/12国会議事録より

⁴² 2010/5/18国会議事録より

イ パス保有者数

2012年7月時点で、LTVPを保有するシンガポール人の外国人配偶者は9,154人、LTVPプラスを保有するシンガポール人の外国人配偶者は2,334人である⁴³。

ウ 出身地域

2000～2010年の間、シンガポール人が外国人の配偶者のLTVP取得のために申請した件数は年平均で1万2,100件である。このうち、平均して1万300件が許可された。この配偶者の大半は東南アジアの出身である⁴⁴。

エ 労働許可申請状況

LTVPを保有するシンガポール人の外国人配偶者数は、2008～2010年の間、年平均で9,375人である。このうち、労働許可を保有する者は2,150人である。この期間に行われた労働許可の申請のうち、LTVPを保有するシンガポール人の外国人配偶者によるものは19.5%である⁴⁵。

以上より、LTVPによってシンガポールに滞在する外国人配偶者のうち、2割強が非熟練労働である労働許可の職務に従事していることがわかる。労働許可によって入国した外国人はシンガポールへの永住が認められていないが、事前にシンガポール人と結婚し、LTVPを取得後に労働許可で就労する者は、将来的な永住権取得も可能である。こうした違いが、先に述べた労働省の懸念事項として存在しているものと思われる。

(9) 社会保険・社会保障への影響

外国人の受入れは、しばしば社会保険制度や社会保障への負担が懸念される。

ア 社会保険制度への影響

シンガポールの社会保険制度である中央積立金制度(CPF:Central Provident Fund)は、「自助努力」を前提としている。そのため、仮に多数の外国人が中央積立金制度に加入したとしても、それが社会保険の財源上の大きな問題になるということは、発生しにくい状況にある。外国人がシンガポールにおいて中央積立金制度に加入するには、永住権を取得する必要があるが、章末の付録のように、たとえ外国人が中央積立金制度に加入したとしても、そのメリットはシンガポール人に比べて低い。

以上より、外国人の社会保険への加入は、少なくとも社会保険の財源上の問題にはなっていないと言える。

⁴³ 2012/9/10国会議事録より

⁴⁴ 2011/11/21国会議事録より

⁴⁵ 2012/1/9国会議事録より

イ 社会保障への影響

シンガポールには数多くの社会保障制度が存在するが、最低生活保証制度としてはPublic Assistance SchemeとSpecial Grant Schemeが存在している。両スキームは極めて類似しており給付要件・給付額などは同一である。その違いは、前者がシンガポール国民を対象としているのに対し、後者が永住権者を対象としている点である。対象者は加齢・病気・障害などにより就労することが不可能であり、かつ親族の支援を受けられない者である。対象者は世帯人数に応じて給付金を受給することが出来る。1名であれば月額400S\$、4名であれば1,050S\$、以後世帯人数が1人増えるごとに150S\$が加算される(2013年1月時点)。

受給者数は約3,000人(図表8-23)であり、そのほとんどが高齢者である。統計局の資料ではPublic Assistance SchemeとSpecial Grant Schemeの両スキームの合算値のみが公表されており、その内訳は公表されていない。そのため、受給者の何割がシンガポール国民で何割が永住権者を持つ外国人であるのかは不明である。よって、永住権保有者の存在が、シンガポールの社会保障制度にどの程度の影響を与えているのかについても不明である。

また、一定の条件下で医療サービスを無償で受けることが出来る社会保障制度、メディファンド(Medifund)はシンガポール国民のみを対象としており、永住権保有者は対象外である。よって、この点では永住権保有者は社会保障に影響を与えていない。

こうした社会保障と永住権保有者の関係について、現地の研究者は「そもそも永住権を付与する際、あるいはシンガポール国籍を付与する際に、資産や収入の状況が厳しく査定される。それによって、将来社会保障の負担とならないような申込者だけにスクリーニングされている。政府として、永住権を付与した外国人が、将来的な社会保障への負担になるという懸念がないわけではないと思うが、それよりは住宅価格の高騰や交通の混雑を懸念している」と述べていた。

図表8-23 最低生活保証制度の受給者数

	2008年	2009年	2010年	2011年
総受給者数	2,890	2,920	2,929	3,034
高齢者	2,445	2,473	2,482	2,589
病気	164	192	206	203
母子家庭	23	24	24	21
障害	255	229	215	220
未亡人と12歳未満の子ども	3	2	2	1

出所：統計局

注：Public Assistance SchemeとSpecial Grant Schemeの合計

(10) 政策立案の実態

労働省へのヒアリングにおいて、担当者は「労働省の政策立案過程で、外国人労働者に関する政策に限らずあらゆる政策において、労働者団体であるNTUC(National Trades Union

Congress)と使用者団体であるSNEF(Singapore National Employers Federation)に相談している。我々単独で決めるのではなく、労働者側の意見と使用者側の意見を十分に聞いた上で実際の政策を決めている」と述べていた。

一方で、現地の研究者はNTUCの外国人労働者政策への影響力について、「強くない」と述べていた。その理由としては、「NTUCと政府は人材の交流が盛んで、NTUCではかつて政府で働いていた者が多数いる。そうしたこともあり、NTUCは政府の政策にあまり反対しない」と述べていた。

第4節 社会統合

1 外国人の永住権取得

シンガポール政府は、永住権取得者を「将来シンガポール国籍を取得する候補者」として捉え、各種制度において、シンガポール国民に近づける政策を採用している。中央積立金制度下での各種補助率格差の段階的縮小がそれである。また、労働省・移民庁・国家人口人材局が発表する人口統計・雇用統計などにおいてシンガポール人と外国人に分けた統計を公表する際は、永住権保有者をシンガポール人に含めて公表している事もその一環である。また永住権を取得後数年が経過した一定の者には、シンガポール国籍を取得することを勧める通知を出している。このように永住権者とシンガポール国民の統合を、少なくとも2010年頃までは積極的に推し進めていたが、近年は若干の軌道修正を行い、中央積立金制度において医療・教育などでその補助率の差を拡大し、永住権取得のメリットを薄めるような政策を実施している。

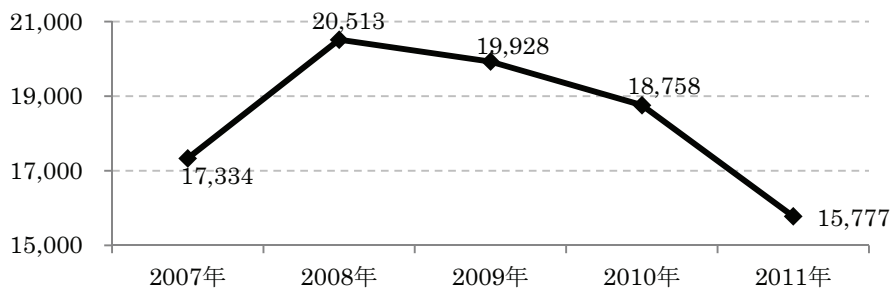
これについて複数の現地の研究者は、「国民の間で外国人、とりわけ永住権者に対する不満が高まっていることが大きい。2011年の選挙がそれを決定づけた」と述べている。

2 外国人のシンガポール国籍の取得

シンガポールでは二重国籍が認められていないので、シンガポール国籍を取得するものは元の国籍を放棄しなければならない。国籍変更者は毎年約2万人弱に上る(図表8-24)。2009年4月から2010年3月にかけての場合、2万4,000件の申請があり、その内2万3,300件が審査に進み、1万9,300件が認められた⁴⁶。近年永住権の申請の半分以上が拒否されているのは対照的に、82.8%と高い割合で認められている。

⁴⁶ 2010/5/18国会議事録より

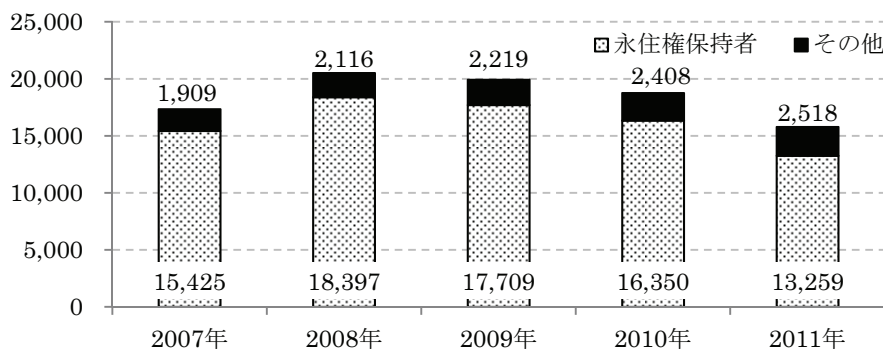
図表8-24 シンガポール国籍の取得者数



出所：国家人口人材局

2007～2011年の間にシンガポール国籍を取得した者は、約9割が事前に永住権を取得している(図表8-25)。残りの約1割は、外国で生まれたシンガポール人の子どもである⁴⁷。

図表8-25 シンガポール国籍取得者の内訳



出所：2012年5月14日国会議事録

2005～2010年にかけてシンガポール国籍を新たに取得した外国人のうち、30歳以下の者の割合は55%であった。また、初めて長期パスを取得してから10年以内に取得したものが73%を占める。申請時に月額収入が4,000 S\$を超えるものの割合は28%であった。2010年に限ると45%まで増加している⁴⁸。

3 政府の統合に向けた取り組み等

(1) 国家統合評議会(NIC:National Integration Council)

シンガポール政府は2009年4月に国家統合評議会を設立した。国家統合評議会は「国民と移民との統合を図る」ことを目的としている。国家統合評議会が設立された直近の背景としては、近年、シンガポール人と新規に国籍を取得したシンガポール人、永住権者、外国人

⁴⁷ 2012/5/14/国会議事録より

⁴⁸ 2012/1/16/国会議事録より

労働者との間で文化様式や生活習慣の違いから度々軋轢が生じており、その是正が求められていることがある。歴史的な背景としては、1950年代、1960年代に生じたような民族間の暴動という過ちを2度と繰り返さないことを理由としている。国家統合評議会の設立にあたり、1,000万S\$の基金が設立された。

国家統合評議会はコミュニティ・学校・職場・メディアの4つの場所を通して、国民と移民の統合に取り組んでいる。具体的な活動内容は、各種団体への資金援助、インターネットを通じたeラーニングによるシンガポールへの理解の促進、文化施設の見学ツアー開催、ボランティア活動の促進等である。

団体への資金援助では、シンガポール人と移民の統合に貢献するプロジェクトに対して、その内容が適確と認定された場合に費用の80%、最大で20万S\$の援助を行なっている。eラーニングについては、シンガポールの歴史・政策・法律等を学習できるウェブサイトを運営し、それによってシンガポールに対する理解の促進に務めている。文化施設の見学ツアーは国立博物館などを対象としており、シンガポールの歴史および未来に対する理解を促進している。ツアーのパンフレットには英語・中国語・タミル語・マレー語が準備されている。ボランティア活動の促進については、新規シンガポール人がボランティア活動を通して、地域社会に溶けこむことを促進している。

これらの統合政策の優先的な対象となるのは、新規シンガポール人と永住権者である。国家統合評議会はその理由について、新規シンガポール人は「シンガポール国籍を取得するために元の国籍を放棄するという、人生において最も重要な決断を行い、シンガポールの未来に自身の未来を委ねているため」としている。また永住権者については「将来的にシンガポール人になる可能性があるため」としている。

一方でEパス、Sパス、Rパス等で就労する外国人労働者についても、対象外ではない。その理由を、国家統合評議会は「彼らもまたシンガポール社会・経済に貢献しており、我々は日常生活において彼らとの交流が不可避であるから」としている。

(2) REACH(reaching everyone for active citizenry@home)

シンガポール政府は生活等に関わる政府への様々なフィードバックを受け取る機関として、REACHといウェブサイト運営している。2011年にこのウェブサイトに寄せられたトピックは、多いものから順に輸送(4,400件)、住宅(2,600件)、人口と移民(1,700件)に関する内容であった。2012年に入ると、政府が輸送インフラの強化、公共住宅の新規建設に取り組んだこともあって、上位3つのトピックは外国人(7,300件)、人口と移民(3,900件)、輸送(3,400件)に取って代わった⁴⁹。すなわち、国民のシンガポール政府の政策に対する関心は、この1年でインフラから外国人・移民問題に大きく変化したと言える。

⁴⁹ 2012年は1月から11月までの値。

(3) ワークフェア所得補助制度(WIS : Work Income supplement Scheme)

シンガポール政府は、労働市場で外国人労働者との競争に晒されているシンガポール人労働者に配慮して、2008年よりワークフェア所得補助制度を開始した。ワークフェア所得補助制度は低所得の中高年労働者を対象にした所得補助制度である。シンガポール人のみを対象としており、35歳以上であること、3カ月中少なくとも2カ月以上の勤労実績を有すること、月収が1,700S\$以下であること、居住する住居の評価額が1万3,000S\$以下であること等が要件である。制度利用者は、自身の月収・年齢に応じて、150～2,800S\$(年額)を受給できる(2013年1月時点)。受給額の半分以上は自身の中央積立金口座に強制的に収められ、残額を現金で受給できる。

現地の研究者は、この制度が導入された背景について、以下のように説明した。「1970、1980年代、シンガポールには二つの選択肢が存在していた。一つは高等教育機関を設立して、将来の国を担う優秀な人材の育成を行うという選択肢である。いわば未来への投資だ。もう一つは、直近のグローバル経済競争に打ち勝つために、それに耐えうるインフラを整備するという選択肢だ。シンガポールは後者を選択した。その結果として、現在のシンガポールには素晴らしい道路網や空港が存在する。しかしその負の遺産として、シンガポールは今でも大学の数が少ない。当時の若者の勤労により、シンガポールのインフラは整備されて国際的に競争力のある都市となった。その結果として多くの外国人労働者が流入するようになった。ワークフェア所得補助制度は、そのような背景によって就学の機会を得られなかった、国の発展に尽くしたシンガポール人労働者を対象としている」。

第5節 政策評価

第4節までで見てきた通り、2011年の選挙以来、シンガポール政府は各就労パスの条件厳格化・永住権付与の削減を通して、シンガポール人労働者への配慮に取り組んできた。その効果は既に表面化しており、特に小売・飲食業では、労働力不足が深刻化しつつある。こうした事態を受けて、シンガポール・レストラン協会(RAS:Restaurant Association of Singapore)やシンガポール事業連盟(SBF:Singapore Business Federation)は、「従業員を確保出来ず、会員企業の事業継続に支障が生じている」と政府の政策に対して懸念を表明した。またシンガポール日本商工会議所を含む外国商工会議所9団体は、連名で「外国人労働者の活用は、シンガポールの労働力を維持するためにも不可欠である」とする内容の意見書を提出した。こうした状況から、政府が2011年の選挙後に実施した政策は、使用者側に少なくない影響を与え、その一方でシンガポール人労働者に一定の恩恵をもたらしたと推察される。シンガポール人の失業率は、2011年6月の3.1%から2012年12月には2.9%にまで低下した。

また、政府は労働政策以外でも、公営住宅の開発促進や外国人が不動産を購入する際の印紙税引上げによる住宅問題の緩和、地下鉄の新路線建設による交通混雑の解消など、外国人流入の副次的作用として生じた問題への対策にも取り組んだ。

そして、2013年1月に実施された国会議員の補欠選挙は、こうした一連の政策に対する国

民の判断を仰ぐ絶好の機会となった。しかし結果は、与党人民行動党の候補者が、野党の労働者党(WP:The Worker's Party)候補に10ポイント以上の差をつけられての敗北となった。政府の過去1年弱の外国人労働者受入れ厳格化は、その内容から言って極めてラディカルであったのは間違いないが、それでもこの選挙結果を見れば、シンガポール国民は依然として「政府の外国人受入れ政策に不満を抱いている」と言わざるをえない。

こうした不満は、外国人労働者に対するものと、永住権保持者に対するものとに分けることが出来るが、特に後者の不満が強い。

外国人労働者に関しては、必ずしも国民がその減少を望んでいるわけではない。野党第1党の労働者党も、「シンガポールのインフラの許容を超えない範囲においては、シンガポールの経済活性化・多様性・人口増加に貢献する移民を歓迎する」という見解を表明している。そうした意味では、シンガポールにおいては、非熟練・中技能・高度人材のレベルを問わず、外国人労働者を受け入れることに対して、高いレベルでのコンセンサスがあると言える。そしてその先の議論として、どの程度の人数を、どのレベルの労働者を、どの産業で重点的に受け入れるのかといった面では議論の余地が残っており、その点でシンガポール政府は難しい舵取りを迫られているのが現状である。

一方で永住権保持者の扱いは、外国人労働者以上に深刻な問題である。先述の通り永住権保持者には社会保険や教育、住宅の面でメリットが付与される。シンガポール政府はこれらの政策を、将来的に永住権保持者がシンガポール国籍を取得することを想定して実施している。しかし、実際にはシンガポール国籍は取得せず、永住権の取得に留まる外国人が一定数存在している。そのためシンガポール国民の間では、「なぜこれだけ様々なベネフィットを与え、かつ彼らはシンガポールに居住しているのに、我々の仲間にならないのか。なぜ国籍を取得しないのか」という不満が存在している。また、永住権取得者の第2世代の男子は徴兵に従事する義務がある⁵⁰が、それを逃れるために海外へ移住するケースが多数あることも、不満の種となっている。

2013年1月の補欠選挙後の政府の政策の動きは、めまぐるしいものとなっている。

1月下旬には、2030年までの人口計画(人口白書)を発表した。その中で、今後も外国人労働者を受け入れ続け、それに伴いシンガポール人の割合を低下させ、2030年には現在の人口を約3割上回る、690万人まで人口を増やすとの計画を公表した。この計画に対しては、「インフラが耐えられない」、「これまで以上に住宅価格の高騰をもたらす」と数多くの批判が寄せられた。

2月の中旬には、人民行動党の議員が「外国人や永住権保持者から所得税、不動産税に上乘せする形で国防税を徴収し、その税収を軍の基金に納める」という、新規の税の導入につ

⁵⁰ 全ての男性シンガポール国民および第2世代の男性永住権保有者は、国家を守り、防衛する責任を負わなければならない。16歳6カ月に達すると、徴兵に応じる義務が生じる。18歳よりフルタイムで2年間の徴兵に従事する。以後、10年毎に民兵として断続的な任務に従事する。

いて国会に法案を提出する方針を示した。しかしながらこの提案に対しては、即座に「兵役に値段をつけるべきではない」との批判が多数寄せられた。

2月下旬には2013年度の予算案が公表された。外国人労働者の受入れに関する項目では、労働省がSパスとRパスでの雇用税引き上げおよび数量規制・雇用率の厳格化、Sパスの要求月額固定給与の引き上げを公表した。それ以外の分野では、Public Assistance Schemeでの支給額の引き上げ、ワークフェア所得補助制度の充実、子どもを持つ家庭への家事使用人雇用税の削減など、低・中所得者や家族世帯に手厚く配慮した内容になっている。こうした一連の予算案からは、選挙の結果を受けて、これまで以上に“Singaporean First”を強化している印象が窺える。

以上、2011年の選挙以来、シンガポール政府の政策はめまぐるしく変化しており、政府は現在もそのあり方について模索をしている状況である。そうした意味では、今後の見通しは極めて不透明であり、政府の2030年までの人口計画も、計画通りに進むか否かについては、不明な状況である。

附表 シンガポール国民と永住権保有者の違い

1 シンガポール国民および永住権保有者の権利, 特権、および義務

権利	シンガポール国民	永住権保有者
選挙		
議会選挙における投票権	行使資格あり	行使資格なし
選挙に立候補して国会議員になる権利	行使資格あり	行使資格なし
特権と義務		
租税関係事項		
親のための租税上の優遇措置 ・親の税金還付 ・就労する母親の育児税額控除 ・祖父母介護税額控除 ・障害児童の税額控除 ・外国人メイド税控除	受給資格あり	受給資格なし
中央積立基金(CPF)への拠出金に対する税額控除	受給資格あり	受給資格あり
中央積立基金(CPF)関係事項		
中央積立基金(CPF)拠出金	拠出が義務付けられている	拠出が義務付けられている。
その他		
徴兵(National Service)	男性シンガポール国民は徴兵に従事しなければならない。	第2世代の男性永住権保有者は徴兵に従事しなければならない。第1世代の男性永住権保有者は、その義務はない。 第2世代永住権保有者とは、例えば、その両親または配偶者がスポンサーとなり、永住権を取得したものを指す。 第1世代の永住権保有者とは、例えば、PTSスキームに基づき永住権を取得したものを指す。
幼児ケア/児童ケアに関する資金援助	受給資格あり	受給資格なし
シンガポール旅券による旅行	資格あり	資格なし

出所:移民庁資料等を元に作成

2 住宅制度

住宅の種類	シンガポール国民	永住権保有者
土地付きでない民間のアパートメント		
購入	可能	可能
賃貸	可能	可能
土地付きの民間の住宅不動産		
購入	可能	可能 ⁵¹
賃貸	可能	可能
公営住宅(住宅開発庁(HDB)が開発したアパートメント)		
補助を受けての新築の購入	可能 ⁵²	不可
中古の購入	可能	可能
補助を受けてHDBから賃貸	可能 ⁵³	不可
家主から賃貸	可能	可能
住宅ローン		
HDBの住宅ローンの利用	可能	不可
金融機関による住宅ローンの利用	可能	可能

出所:移民庁資料等を元に作成

3 医療

補助金とその制度	シンガポール国民	永住権保有者
公立病院における費用補助率		
病棟クラス		
クラスB ⁵⁴	65%	40%
クラスC ⁵⁵	80%	55%
サービスの種類		
入院不要の手術	65%	40%
専門医による外来診療	50%	25%
中長期的ケア(療養所、通院リハビリテーションセンター等) ⁵⁶	75%	50%
医療保証		
メディファンド ⁵⁷	受給資格あり	受給資格なし
エルダーシールド ⁵⁸	受給資格あり	受給資格あり

出所:移民庁資料等を元に作成

⁵¹ 外国人が住宅不動産を購入するに際しては、法務大臣の事前認可を要する。

⁵² 主たる申請者は申請時点で21歳以上でなければならない。家族はシンガポール国民または永住権保有者を中心に構成されていなければならない。

⁵³ 申請者はシンガポール国民でなければならない。申請書に記載された入居予定の居住者の内、少なくとも1名はシンガポール国民ないし永住権保有者でなければならない。

⁵⁴ 平均月額収入が3,200S\$未満の場合。収入額の増加に応じて、補助率は減減する。

⁵⁵ 平均月額収入が3,200S\$未満の場合。収入額の増加に応じて、補助率は減減する。

⁵⁶ 月額収入が600S\$以下の場合。収入額の増加に応じて、補助率は減減する。2012年7月以前はシンガポール国民が60-75%、永住権保有者が40-55%であった。

⁵⁷ メディファンド(Medifund)は、医療費を支払うことができない困窮したシンガポール国民を助けるために政府が設けた基金である。本制度はセーフティ・ネットとして機能する。

⁵⁸ エルダーシールド(ElderShield)は、長期のケア、特に高齢期における長期ケアを必要とする人々に対する基本的な支援を提供する。中央積立基金の加入者は40歳になると自動的にエルダーシールドの対象となる。

4 教育

	シンガポール国民	永住権保有者
学費(公立学校、月額)		
初等教育	無料	90S\$ ⁵⁹
中等教育	5S\$	120S\$ ⁶⁰
大学準備教育	6S\$	160S\$ ⁶¹
教育貯蓄(Edusave)制度⁶²の受給資格		
公立学校		
初等教育	受給資格あり	受給資格なし
中等教育	受給資格あり	受給資格なし
大学準備教育	受給資格あり	受給資格なし
私立学校		
中等教育	受給資格あり	受給資格なし
大学準備教育	受給資格あり	受給資格なし

出所:移民庁資料等を元に作成

5 育児

	シンガポール国民	永住権保有者
出産祝金(ベビー・ボーナス)	受給資格あり	受給資格なし
就労する母親⁶³・その児童⁶⁴のための保育施設利用補助金		
全日制児童ケア	300S\$	なし
半日制児童ケア	150S\$	なし
就労していない母親・その児童のための保育施設利用補助金		
全日制児童ケア	150S\$	なし
半日制児童ケア	150S\$	なし
就労する母親・その幼児⁶⁵のための保育施設利用補助金		
全日制幼児ケア	600S\$	なし
半日制幼児ケア	300S\$	なし
就労していない母親・その幼児のための保育施設利用補助金		
全日制幼児ケア	150S\$	なし
半日制幼児ケア	150S\$	なし

出所:出所:移民庁資料等を元に作成

【主要参考文献】

- WIPジャパン株式会社(2011)『諸外国における外国人労働者の受入制度に関する調査』
 遠藤 聡(2008)「シンガポールにおけるワークフェア所得補助制度」国立国会図書館調査及び立法考査局『外国の立法』236
 内閣府経済社会総合研究所(2009)『アジア諸国における外国人労働者受入政策の現状と課題』
 日本貿易振興機構(2012)『シンガポールにおける労働許可証の概要』
 労働政策研究・研修機構(2010)『アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査報告書』
 労働政策研究・研修機構(2007)『アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態』
 Chia Siow Yue(2011), Foreign labor in Singapore: Trends, Policies, Impacts, and Challenges.
 Chua Hak Bin, Shawlin Chaw(2012), Singapore's New Growth Model.
 European Union(2011), A Cross Country Study of Labour Market Tests and Similar Regulatory

⁵⁹ 2013年1月からの金額、2012年は40 S\$

⁶⁰ 2013年1月からの金額、2012年は55 S\$

⁶¹ 2013年1月からの金額、2012年は80 S\$

⁶² 教育貯蓄制度は、シンガポールのすべての児童の教育機会を最大限活用するのを助けるための制度である。成績優秀な学生に対しての資金援助等を行う。

⁶³ 1カ月に56時間以上就労している者が対象。

⁶⁴ 18カ月以上7歳以下である者が対象。

⁶⁵ 2カ月以上18カ月以下である者が対象。

Measures:Implications for Labor Market Test Policy in the Philippines EUROPEAN UNION TRADE RELATED TECHNICAL ASSISTANCE PROJECT.

Peter J Lloyd(1996),A long term view of labour migration, foreign investment and growth in the Singaporean economy.

Wen Hui Tat, Aamir Rafique Hashmi(2003),Foreign Labour and Economic Growth Policy Options for Singapore.

Yolanda Chin, Norman Vasu(2012),Making Singapore Attractive for Permanent Residents:Past, Present and Future.

JILPT 資料シリーズ No.114

諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策

—デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、EU、アメリカ、韓国、シンガポール比較調査—

発行年月日 2013年3月28日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

国際研究部 TEL:03-5903-6321

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2013 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)