

## 第5章 韓国

### 1. 背景（経緯）

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、単純労務分野の外国人労働者の受け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。

図表 5-1 韓国における外国人労働者受入制度の変遷

時期	外国人労働者受入制度の変遷
1970年代半ばまで	韓国は労働力の輸出国。
1980年代後半	労働力不足が本格化し、労働力の輸入国に転換する。
1990年代	好調な経済を背景に、労働力不足が顕在化。
1991年	産業技術研修制度の導入
1993年	産業研修制度の導入
2000年	研修就業制度の導入
2002年	就業管理制度の導入
2004年	雇用許可制度の導入
2007年	訪問就業制度の導入

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つた場合、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。

## 2. 現行制度

### (1) 制度構造

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及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（船員就業（E-10）は在留資格の範囲内で就業）の 2 種類に分けられる（図表 5-2）。

図表 5-2 韓国の出入国管理法による在留資格

就業 査証	専門職人材	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）
	非専門職人材	非専門就業（E-9）、船員就業（E-10）、訪問就業（H-2）

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）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ができる制度である。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（H-2）で、両方とも単純労務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製造企業、農畜産業、漁業等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け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、受入人数の総量規制（クォータ制）及び業種や事業所規模別の雇用許可人数を採用している<sup>1</sup>。

### (2) 雇用許可制度による非熟練労働者受入スキーム

#### ア. 4 つの基本原則

雇用許可制度に基づく非専門職人材の受け入れ政策は、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、4 つの基本原則を設けている<sup>2</sup>。

<sup>1</sup> 宣元錫（2010）「韓国の「外国人材」受け入れ政策—「雇用許可制」を中心に—」『総合政策研究』第 18 号、163 頁

<sup>2</sup> 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、外国人労働者の受け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、非熟練労働者を対象としている。

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及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している。

#### イ．外国人労働者導入計画

外国人労働者の雇用管理及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<sup>3</sup>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及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及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<sup>4</sup>が設置されている。

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・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及びその例外、送り出し国の追加選定等が定められている。

韓国は、外国人労働者の送出国として、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、ラオスの16カ国と覚書を締結している。

覚書の主な内容は、韓国語試験受験年齢、求職者選抜基準、健康診断の実施、韓国語試験合格者に対する事前教育義務（韓国語、韓国文化の理解等）、無断離脱の防止、労働者の帰国担保、送出国家庭における透明性の確保等である<sup>5</sup>。

#### ウ．受入業種及び規模

雇用許可制度による外国人労働者の受入割当数の推移は図表5-3のとおりである。非専門就業（E-9）の割当数は、2015年から $\alpha$ の人数を雇用許可発行時の申請需要を考慮して、弾

<sup>3</sup> 外国人労働者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、知識経済部、雇用労働部の次官、中小企業庁長官及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。

<sup>4</sup> 外国人労働者政策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、公益委員及び政府委員）で構成される。

<sup>5</sup> 法務部出入国・外国人政策本部（2013）「2013年在留外国人実態調査：雇用許可制と訪問就業制外国人の就業及び社会生活」

諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—

力的に割り当てている。訪問就業（H-2）の受入数は、2010年から査証の発行総数（30万3,000人）で管理し、在留期間満了で出国又は在外同胞（F-4）資格への変更によって発生する減少人数分のみ新規入国を許可している。

図表 5-3 雇用許可制による外国人労働者の受入割当数（人）

区分	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
合計	41,000	18,000	72,800	109,600	132,000	34,000	34,000	48,000	57,000	62,000	53,000	55,000	58,000	56,000
非専門就業 (E-9)	25,000	14,300	34,750	49,600	72,000	17,000	34,000	48,000	57,000	62,000	53,000	55,000 [53,100+ $\alpha$ (1,900)]	58,000 [56,000+ $\alpha$ (2,000)]	56,000 [54,000+ $\alpha$ (2,000)]
訪問就業 (H-2)	16,000	3,700	38,050	60,000	60,000	17,000	—	—	—	—	—	—	—	—

出所：雇用労働部の資料を基に作成

韓国は2018年、外国人労働者導入計画に基づき、一般雇用許可制により前年と同じ5万6,000人の外国人労働者（非専門就業）を受け入れる（図表5-4）。

業種別には、外国人労働者の需要が最も大きい中小製造業に多数の人材を割り当て、次いで農畜産業、漁業、建設業、サービス業の順に適正な人員を割り当てている。

5万6,000人の受け入れ枠のうち、4万5,000人（対前年比2,000人増）は新規入国者に、1万1,000人（対前年比2,000人減）は、非専門職人材（E-9）として最長4年10カ月まで勤務した後出国し、再び入国して同じ事業所に勤務する再入国者に割り当てている。

新規入国者のうち2,000人は、企業の需要などを勘案し、業種間で弾力的に割り当てられる。割当時期は、製造業は年4回（1・4・7・10月）で上半期に60%が割り当てられ、他の業種は季節労働者の需要を反映して、農畜産業は年3回（1・4・10月）、漁業及び建設業も年3回（1・4・7月）、サービス業は年2回（1・4月）割り当てられる。

他方、特例雇用許可制度による韓国系外国人労働者（在外同胞）の受入割当数は、前年と同レベルの30万3,000人である。韓国系外国人労働者の受入数は、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。韓国系外国人労働者は、製造業、農畜産業、漁業、サービス業（飲食業、家事手伝い、介護、卸売・小売業）等の職種で働くことができる。

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割当数を調整することができる。

図表 5-4 一般雇用許可制度に基づく 2018 年の外国人労働者受入割当数（人）

		合計	製造業	農畜産業	漁業	建設業	サービス業
合計		54,000+ α (2,000)	42,300+ α	6,600+ α	2,600+ α	2,400+ α	100+ α
再入国者		11,000	10,050	730	200	10	10
新規入国者		43,000+ α (2,000)	32,250+ α	5,870+ α	2,400+ α	2,390+ α	90+ α
新規入国の 時期	1月	14,570+ α (1,200)	9,600+ α	2,610+ α	1,100+ α	1,220+ α	40+ α
	4月	13,740+ α (800)	9,600+ α	2,610+ α	750+ α	730+ α	50+ α
	7月	7,540	6,550	—	550	440	—
	10月	7,150	6,500	650	—	—	—

出所：雇用労働部の資料を基に作成

## エ．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出国から非専門就業（E-9）の在留資格を持つ外国人労働者を受け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）を受け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、外国人労働者の送出国と覚書を締結する。
- ② 送出国は、求職者を募集し、学歴、経歴、韓国語能力試験の成績、技能テストの結果等の客観的基準に従って選定した求職者の名簿を作成し、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。使用者が正当な理由なしに内国人の採用を2回以上拒否した場合、外国人労働者の雇用は許可されない。
- 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倍）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（契約期間、賃金、労働時間、休日、勤務場所等を明示）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、就業教育を受けた後、使用者のもとで就労を開始する。

一般雇用許可制においては、外国人労働者点数配分制を実施している。外国人労働者雇用許可事業所の労働力不足の程度、模範的な外国人雇用指標等を点数化し、点数順に優先的に外国人労働者を配分するようにしている（図表 5-5）。

図表 5-5 外国人労働者の点数制

基本項目	①事業所別外国人雇用許可人数と比べて実際に雇用している外国人が少ないほど高い点数を付与。
	②現在雇用している外国人のうち再雇用期間が満了する外国人が多いほど高い点数を付与。
	③新規雇用を少なく申請するほど高い点数を付与。
	④内国人求人努力期間中に雇用支援センター斡旋者（内国人）を多く雇用するほど高い点数を付与。
加点項目	①所属外国人労働者全員が帰国費用保険及び傷害保険に加入し、保険料を完納した事業所。
	②セーフティー・オペレーション・カード（SOC）を使っている建設現場（建設業）。
	③環境にやさしい濃縮水産物認証事業所（農畜産業、漁業）。
減点項目	①外国人雇用事業所指導・点検・結果において、指摘件数が多い事業所。
	②事業主加入保険料（出国満期保険）の延滞が多い事業所。
	③事業主の責に帰すべき事由により事業所を変更した労働者が多い事業所。

出所：法務部出入国・外国人政策本部『2013 年在留外国人実態調査：雇用許可制と訪問就業制外国人の就業及び社会生活』

#### （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及び旧ソ連（ウズベキスタン、カザフスタン、ウクライナ、キルギス、タジキスタン）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及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、一般雇用許可制と同様、7 日から 14 日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。

オ. 一般雇用許可制に基づく外国人労働者の就労

#### (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1年10カ月の範囲内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) 勤務先の変更

外国人労働者の勤務先の変更は原則禁止されているが、次の事由に該当する場合は変更を申請することができる<sup>6</sup>。

- ① 使用者が正当な理由により雇用契約期間中に契約を解除したり、雇用契約満了後に更新を拒絶する場合。
- ② 使用者が休業、廃業したり、雇用許可の取り消しや雇用制限措置を受けたり、労働条件違反や不当な行為を行うなどにより、当該事業所での就労を継続できなくなった場合。
- ③ 傷害等により、当該事業所で引き続き就労することは適当でないが、他の事業所での就労は可能な場合。

外国人労働者の勤務先変更は就業活動期間（3年）中3回までに制限されているが、上記②の事由に該当する場合は回数に含まれない。外国人労働者は雇用契約満了後1カ月以内に事業所変更を申請しなければならず、申請後3カ月以内に許可が下りない場合は出国しなければならない。

#### (ウ) 誠実勤労者再入国制度

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年の就業活動期間の後に1年10カ月の範囲内で延長された就業期間が満了して出国する前

<sup>6</sup> 法務部出入国・外国人政策本部（2013）前掲報告書

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カ月経過後、1回に限り雇用許可制に基づき更に4年10カ月間の範囲内で再入国・就労することができる。この制度は、誠実勤労者再入国制度と呼ばれており、2012年7月から導入された。

- 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で内国人の雇用が難しいと定められた業種・規模の事業所であること（現在、農畜産業、漁業、50人以下の製造業に対して認定）。
- 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。  
誠実勤労者再入国制度の適用を受けることができない外国人労働者は、帰国者のみを対象とした特別韓国語試験に合格すると、出国6カ月後に再入国して就業することができる<sup>7</sup>。

#### （エ）在留資格の変更

韓国政府は2011年、一般雇用許可制に基づき就労する外国人労働者を対象とした非専門就業（E-9）の在留資格所持者が、4年以上就業したこと等の一定の要件を満たせば、専門職人材の特定活動（E-7）の在留資格に切り替えることを可能とする制度改正を実施した。専門職人材は5年滞在すると一般帰化や永住権取得に必要な在留期間要件を満たすため、雇用許可制により入国した外国人労働者が引き続き韓国に長期間滞在し、結果として定住化する道を開いた。

#### カ．特例雇用許可制に基づく外国人労働者の就労

##### （ア）韓国系外国人（在外同胞）の受け入れの変遷

韓国系外国人（中国や旧ソ連地域の国籍を持つコリアン）を対象とした特例による雇用許可制は、2002年に「就業管理制度」が導入されたことに始まる。就業管理制度は、韓国系外国人（在外同胞）に飲食業、ビル清掃、社会福祉、清掃関連サービス、介護、家事分野での就業を認めた。導入当初はこの6業種に限定されていたが、2004年に導入された「雇用許可制度」に統廃合されてからは、「特例雇用許可制」として実施されている。2004年以降、就業可能な業種が徐々に拡大された（2004年に建設業、2005年に製造業、農畜産業、漁業）。なお、2007年には「訪問就業制」が実施され、これにより就業可能な業種は38業種となり、就業手続きも簡素になった。2010年からは、訪問就業（H-2）査証の総量規制を導入し、国内に在留する訪問就業（H-2）の在留資格所持者の規模を30万3,000人に制限している。

特例雇用許可制による訪問就業査証の有効期間は5年であり、1回につき最長3年在留で

<sup>7</sup> 法務部出入国・外国人政策本部（2013）前掲報告書



きる数次査証を発行している。査証の有効期間内は自由に出国し、再入国することができる。2009年からは、雇用主の再雇用要請がある場合、入国日から4年10カ月まで在留できるよう滞在期間が延長された。

#### (イ) 韓国系外国人（在外同胞）への永住資格の付与

韓国政府は2009年、訪問就業（H-2）の在留資格を有する韓国系外国人（在外同胞）が次の3つの要件をすべて満たす場合、永住（F-5）の在留資格を取得することができるようにした。

- ① 製造業、農畜産業、漁業、ヘルパー、家事手伝いとして就業している者が勤務先を変更することなく同一事業所に4年以上継続勤務すること。
- ② 本人と国内で生計をともにする家族が3,000ウォン以上の資産を保有する等、生計維持能力があること。
- ③ 「在外韓国系外国人の出入国と法的地位に関する法律」第2条第2号に規定する在外韓国系外国人としての「国籍法」に定める国籍取得要件を備えていること。

#### (3) 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。

図表 5-6 外国人労働者の社会保険加入義務

保険の種類	加入の義務・適用	備考
国民年金	加入の義務がある。	相互主義によって適用除外となる。
健康保険	加入の義務がある。	本国の健康保険が適用される場合は除外となる。
雇用保険	加入は任意。	
産業災害補償保険（労災保険）	全ての外国人労働者に適用。	

出所：鄭雅英『韓国の在外同胞移住労働者』他を基に作成

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

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（図表 5-6）。

これらの社会保険の他、雇用許可制において、外国人労働者には就業活動期間終了時の帰

国費用をまかなう「帰国費用保険」の加入が、事業主には外国人労働者の退職金と出国資金を保障するための「出国保障保険」及び賃金未払いや支払遅延に対応する「未払賃金精算補償金」の加入が義務づけられている。

### 3. 流入・流出・在留状況

#### (1) 在留外国人の概況

2016年12月末現在、韓国国内に滞在する外国人は2,049,441人で、前年比7.9%(149,922人)増加した(図表5-7)。全人口に占める滞在外国人の割合は、2012年の2.84%から2016年には3.96%に上昇した。

図表 5-7 在留外国人数の推移

	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
全人口	50,948,272	51,141,463	51,327,916	51,529,338	51,696,216
在留外国人数	1,445,103	1,576,034	1,797,618	1,899,519	2,049,441
全人口に占める 在留外国人の比率	2.84%	3.08%	3.50%	3.69%	3.96%
在留外国人数	1,445,103	1,576,034	1,797,618	1,899,519	2,049,441
(前年比)	103.6%	109.1%	114.1%	105.7%	107.9%
長期滞在外国人	1,120,599	1,219,192	1,377,945	1,467,873	1,530,539
短期滞在外国人	324,504	356,842	419,673	431,646	518,902

出所：統計庁(KOSIS)の住民登録人口統計を基に作成。

注：長期在留外国人数は、登録外国人数に外国籍同胞の居所申告者数を加えた人数。

#### (2) 在留資格別外国人数

2016年の在留資格別外国人数は、一般研修(D-4)、その他(G-1)、訪問同居(F-1)が前年度に比べて大幅に増加し、短期滞在資格である短期訪問(C-3)、査証免除(B-1)も着実に増加した(図表5-8)。

韓国系外国人数は、訪問就業(H-2)が減少した一方、在外同胞(F-4)は増加した。

図表 5-8 在留資格別外国人数の推移

(単位：人)

在留資格	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
計	1,445,103	1,576,034	1,797,618	1,899,519	2,049,441
査証免除 (B-1)	41,934	47,890	93,619	95,427	112,323
観光通過 (B-2)	91,324	87,908	96,113	104,287	118,566
短期訪問 (C-3)	123,630	131,951	146,357	154,105	190,443
短期就業 (C-4)	377	460	593	685	594
留学 (D-2)	64,030	60,466	61,257	66,334	76,040
技術研修 (D-3)	3,854	3,648	3,507	3,497	2,950
一般研修 (D-4)	22,195	23,005	27,000	31,810	41,592
宗教 (D-6)	1,557	1,770	1,855	1,727	1,719
駐在 (D-7)	1,563	1,659	1,593	1,492	1,631
企業投資 (D-8)	7,122	6,053	6,026	5,924	5,999
貿易経営 (D-9)	4,854	8,272	8,856	7,236	5,697
教授 (E-1)	2,631	2,637	2,664	2,612	2,511
会話指導 (E-2)	21,603	20,030	17,949	16,144	15,450
研究 (E-3)	2,820	2,997	3,195	3,145	3,174
芸術興行 (E-6)	4,528	4,940	5,162	4,924	4,302
特別活動 (E-7)	17,451	18,213	19,109	20,299	21,498
非専門就業 (E-9)	230,237	246,695	270,569	276,042	279,187
船員就業 (E-10)	10,424	12,163	14,403	15,138	15,312
訪問同居 (F-1)	52,674	60,927	71,203	85,759	103,826
居住 (F-2)	63,362	39,704	37,504	38,881	39,681
同伴 (F-3)	18,795	20,150	21,809	22,652	22,828
在外同胞 (F-4)	189,508	235,953	289,427	328,187	372,533
永住 (F-5)	84,140	100,171	112,742	123,255	130,237
その他 (G-1)	6,079	7,003	9,053	13,169	17,278
訪問就業 (H-2)	238,765	240,178	282,670	285,342	254,950
その他	139,646	191,191	193,383	191,446	209,120

出所：法務部出入国・外国人政策本部

### (3) 就労資格別外国人数

2016年の就労資格別外国人数は、全体で小幅に減少した。専門職人材が合計で減少する中、特定活動(E-7)は小幅に増加した(図表5-9)。非専門職人材は、非専門就業(E-9)及び

諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—

船員就業（E-10）が例年の水準を維持する一方、訪問就業（H-2）は前年度に比べて10.7%減少した。

図表 5-9 就労資格別外国人数の現況

(単位：人)

区分		2015年 総在留者	2016年		
			総在留者	合法在留者	不法在留者
計		625,129	597,783	539,463	58,320
専門 人材	小計	48,607	48,334	43,376	4,958
	短期就業（C-4）	685	594	460	134
	教授（E-1）	2,612	2,511	2,507	4
	会話指導（E-2）	16,144	15,450	15,409	41
	研究（E-3）	3,145	3,174	3,167	7
	技術指導（E-4）	192	187	184	3
	専門職業（E-5）	606	618	610	8
	芸術興行（E-6）	4,924	4,302	2,515	1,787
	特別活動（E-7）	20,299	21,498	18,524	2,974
非専門 職人材	小計	576,522	549,449	496,087	53,362
	非専門就業（E-9）	276,042	279,187	233,620	45,567
	船員就業（E-10）	15,138	15,312	9,832	5,480
	訪問就業（H-2）	285,342	254,950	252,635	2,315

出所：法務部出入国・外国人政策本部

#### （４）国籍・地域別外国人数

2016年の国籍・地域別外国人数は、中国が1,016,607人（49.6%）で最も多く、次いでベトナム149,384人（7.3%）、米国140,222人（6.8%）、タイ100,860人（4.9%）の順に多かった（図表5-10）。

2012年比で増加率が大きかったのは、ロシア（184.9%）、香港（180.8%）、ミャンマー（143.6%）、タイ（119.5%）、マレーシア（101.6%）、カンボジア（86.2%）、ネパール（80.4%）、ウズベキスタン（57.1%）の順であった。

図表 5-10 国籍・地域別在留外国人数の推移

(単位：人)

区分	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
計	1,445,103	1,576,034	1,797,618	1,889,519	2,049,441
中国	698,444	778,113	898,654	955,871	1,016,607
韓国系	447,877	497,989	590,856	626,655	627,004
ベトナム	120,254	120,069	129,973	136,758	149,384
米国	130,562	134,711	136,663	138,660	140,222
タイ	45,945	55,110	93,314	93,348	100,860
フィリピン	42,219	47,514	53,538	54,977	56,980
ウズベキスタン	34,688	38,515	43,852	47,103	54,490
日本	57,174	56,081	49,152	47,909	51,297
インドネシア	38,018	41,599	46,945	46,538	47,606
カンボジア	24,610	31,986	38,395	43,209	45,832
モンゴル	26,461	24,175	24,561	30,527	35,206
ネパール	18,908	22,015	26,790	30,185	34,108
台湾	30,413	27,698	31,200	30,002	34,003
ロシア（連邦）	11,361	12,804	14,425	19,384	32,372
スリランカ	22,354	23,383	26,057	26,678	27,650
カナダ	23,051	23,655	24,353	25,177	26,107
ミャンマー	9,218	12,678	15,921	19,209	22,455
香港	5,958	7,144	10,762	13,506	16,728
バングラデシュ	13,584	13,600	14,644	14,849	15,482
オーストラリア	10,093	12,203	12,468	12,303	13,870
パキスタン	10,027	10,423	11,209	11,987	12,639
インド	8,317	9,174	10,196	10,414	10,515
マレーシア	3,818	4,960	7,165	7,698	7,698
その他	59,626	68,424	76,381	83,227	97,330

出所：法務部出入国・外国人政策本部

**(5) 在留資格別の在外同胞数**

2016年の韓国系外国人（在外同胞）の在留資格別構成比は、在外同胞（F-4）48%（372,533人）、訪問就業（H-2）32.9%（254,950人）、永住（F-5）11.2%（86,549人）、訪問同居（F-1）3.4%（26,629人）の順に多かった（図表5-11）。

諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—

図表 5-11 在留資格別韓国系外国人数の推移

(単位：人)

在留資格	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	
計	538,277	602,226	704,536	754,427	775,715	100.0%
観光通過 (B-2)	89	78	75	65	40	0.0%
短期訪問 (C-3)	3,808	3,348	3,172	2,836	4,787	0.6%
留学 (D-2)	1,412	914	609	379	171	0.0%
技術研修 (D-3)	444	422	408	360	259	0.0%
一般研修 (D-4)	331	267	223	139	64	0.0%
宗教 (D-6)	15	10	8	6	2	0.0%
駐在 (D-7)	26	21	18	11	9	0.0%
企業投資 (D-8)	254	201	175	128	45	0.0%
教授 (E-1)	9	9	8	6	5	0.0%
会話指導 (E-2)	10	8	6	3	2	0.0%
研究 (E-3)	15	11	9	9	5	0.0%
芸術興行 (E-6)	8	8	7	2	2	0.0%
特別活動 (E-7)	104	78	60	51	35	0.0%
非専門就業 (E-9)	3,872	3,627	3,387	2,811	746	0.1%
訪問同居 (F-1)	13,455	17,011	16,278	20,600	26,629	3.4%
居住 (F-2)	13,374	11,409	11,791	11,639	10,867	1.4%
同伴 (F-3)	114	85	80	69	65	0.0%
在外同胞 (F-4)	189,508	235,953	289,427	328,187	372,533	48.0%
永住 (F-5)	52,023	65,699	74,870	82,360	86,549	11.2%
結婚移民 (F-6)	19,760	22,089	20,474	18,819	17,507	2.3%
訪問就業 (H-2)	238,765	240,178	282,670	285,342	254,950	32.9%
その他 (G-1)	832	747	660	481	328	0.0%
その他	49	53	179	124	115	0.0%

出所：法務部出入国・外国人政策本部

2012年4月から技能士以上の国家技術資格（建設業を除く）を取得した同胞にも在外同胞（F-4）の在留資格を付与するよう対象を拡大したため、2016年の在外同胞（F-4）の在留資格所持者は、2014年比で28.7%増加した。

また、国籍取得の要件を備えた者及び製造業、農畜産業、漁業分野の長期勤続者が一定の要件を備えた場合、永住（F-5）の在留資格を付与する政策の施行などにより、永住の在留資格所持者が継続的に増加しており、2016年は2015年比で5.0%増加した。

## 4. 社会統合政策

### (1) 概況

韓国で、外国人が増加している背景には、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<sup>8</sup>。

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及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の誘致支援の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・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不法滞在外国人の人権保護、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<sup>9</sup>。同法は、在韓外国人が韓国社会に適応して能力を充分に発揮し、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。

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策定し、各行政官庁の長官及び地方自治体はそれに伴う単年度計画を策定することとされた。

### (2) 第1次外国人対策基本計画（2008年～2012年）

韓国政府は2008年、第1次外国人対策基本計画（2008年～2012年）を策定した。同計画では、①積極的な解放を通じた国際競争の強化、②質の高い社会統合、③秩序ある移住行政の実現、④外国人の人権擁護——の4つを目標に掲げた。

第1次外国人対策基本計画の評価については、高度人材に比べ非熟練労働者が圧倒的に増大したこと、一般の外国人労働者や在外同胞に対する支援予算（全体の約15%）が結婚移住者に対する支援予算（全体の約85%）に比べて少なく支援策が脆弱であったこと、公共の安全対策が不十分であったこと、送出し国と共に発展を目指す必要性——などの限界が指摘された。

### (3) 第2次外国人対策基本計画（2013年～2017年）

韓国政府は2013年、第2次外国人対策基本計画（2013年～2017年）を策定した。同計画は「韓国の共通価値が尊重される社会統合」と題する統合政策において、①健全な国家構成員育成のための社会統合基盤の強化、②体系的でバランスのとれた定着支援、の2つを主要推進課題に掲げた。

<sup>8</sup> 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

<sup>9</sup> 国立国会図書館（2007）「韓国における外国人問題 一労働者の受け入れと社会統合—」『人口減少社会の外国人問題 総合調査報告書』、257頁

①の実現には、永住、帰化制度を改善し、外国人を健全な国家構成員とすべく、その過程を体系化した「社会統合プログラム」を履修させていく必要があり、②の実現には、結婚移住者に偏重していた支援策を改善し、地域社会と自己の発展のために自発的な統合意思のある外国人に福祉支援面でメリットを与えていく必要があると指摘した。

具体的には、①自立と統合を見据えた国籍及び永住制度の改善、②体系的な外国人統合プログラムの運営、③国際結婚被害の防止及び結婚移住者の定住支援、④国際結婚家庭の子女の健やかな成長環境の助成、⑤社会統合のための基金の創設——の5つの対策を掲げた。

#### (4) 雇用許可制に基づき就業する外国人に対する支援策

韓国政府は、雇用許可制に基づき就労する外国人労働者に対して、入国段階から就業段階を経て帰国に至るまで、様々な支援策を推進している<sup>10</sup>。

外国人労働者の入国段階では、韓国語、韓国文化、労働法上の権利、産業安全等に関する就業教育サービス（費用は全額事業主負担）を提供しており、権利侵害にあった場合の苦情処理手続き等についても詳細に紹介している。

就業段階では、韓国人労働者と外国人労働者の労働法上の権利を同等に保障し、雇用労働部の地方官署で権利侵害に関する指導・点検を行い、是正・制裁措置等を実施している。雇用支援センターでは、外国人労働者の就業活動を支援し、就業期間延長、各種苦情処理、法律相談等のサービスを提供している。雇用労働部の支援を受けた外国人労働者支援センターや地方自治体の支援を受けた外国人労働者支援センター、外国人住民センター、外国人労働者福祉センター等では、労働問題等に関する相談、韓国語・韓国文化の講座、通訳、医療支援、憩いの場などのサービスを無料で提供している。また、外国人労働者が希望する分野（コンピュータの活用、建設重機の運転、自動車整備等）の職業訓練を無料で提供するサービスを実施している。併せて、法務部は、帰化を目的とする結婚移民等を対象に、韓国語や韓国社会を理解するための社会統合プログラムを運営しているが、これらのプログラムには雇用許可制に基づき就業する外国人労働者も参加することができる。

帰国段階では、帰国案内、帰国時の準備事項に関する説明会等（賃金等の清算、帰国保険金の受領方法等）を実施している。帰国後は、帰国者ネットワークを構築して情報を共有できるよう支援している。また、帰国者と現地進出韓国企業間の就業斡旋サービスを提供している。

## 5. 制度改正・最近の動向等（非熟練労働者政策の評価）

### (1) 法務部出入国・外国人政策本部の調査

法務部出入国・外国人政策本部が2013年12月に発表した報告書「2013年在留外国人実態調査：雇用許可制と訪問就業制外国人の就業及び社会生活」によると、雇用許可制と訪問

<sup>10</sup> 法務部出入国・外国人政策本部（2013）前掲報告書



就業制を根幹とする韓国の非熟練外国人労働者政策は、外国人労働者の導入及び在留管理の効率化、外国人労働者の滞在支援、送付（就業）費用の減少等、制度をめぐる管理の効率化が進展し、優秀な制度として定着・安定運用されていると評価されている。同報告書は、雇用許可制及び訪問就業制に基づき就労する外国人労働者を対象としたアンケート調査の結果に基づき、韓国の外国人（移民）政策が指向すべき緊急の課題として、①反差別及び人権施策に関連する教育の強化、②外国人労働者と韓国系中国人のための在留支援サービスの盲点の解消と内容の多様化、③韓国系中国人の就業支援策の効率性の向上、④業種別の格差に対する政策的関心と対応、⑤外国人の長期在留に対応する政策の必要性、⑥外国人（移民）政策に関連するプログラムの広報における情報インフラの積極的活用——を挙げている。

また、現在の制度が中長期的観点から適切なのかについて問題提起がなされており、単純に労働市場の需給に基づく非熟練外国人労働者の供給及び管理体系の効率化を脱して、外国人労働者の活用による社会経済的便益の拡大、中長期的労働市場環境の変化に適合する外国人（移民）政策の総合的枠組みに基づく制度への変革が求められていると指摘している。外国人労働者問題のみならず、外国人労働者の流入に関連する労働市場、産業構造、人口変動のような環境的要素と、韓国系中国人問題、不法滞在と定住化の問題等、社会政治的問題を合わせて考慮する必要があるとしている。

中長期的観点からの政策課題としては、①国内労働市場を保護しつつ、外国人労働者の活用効果を最大化するため、人材導入の透明性を高め、現場の制度悪用事例の改善等、制度の基本趣旨に沿うよう雇用管理を強化すること、②外国人労働者及び韓国系外国人が生活に不便なく地域社会の一員として生きていけるよう滞在支援を行うこと、③外国人労働者の低賃金に依存して生産性向上や職場環境改善の努力を怠る事業所が存続するのを防止するため、現在の非専門非熟練外国人労働者中心の導入体系をできるだけ熟練（技能）人材中心の導入体系に切り替えていくこと、④国籍による韓国系中国人間の差別問題を解消し、彼らが学習した技術を活かして仕事を見つけられるよう、技術教育の質を高め、求職活動を積極的に支援すること——などを挙げている。

## （2）韓国労働研究院の調査

### ア．雇用許可制の評価と課題

韓国労働研究院（KLI）が2014年8月に発表した報告書「雇用許可制10周年の成果と今後の課題」<sup>11</sup>は、外国人労働者政策の評価と課題について、次のように指摘している。

第1に、雇用許可制は、国内労働市場の保護を原則とし、外国人労働者の受け入れを単純労働分野に限定している。少子高齢化の進展に伴い外国人労働者に対する需要が今後さらに増大することが予想される。非熟練外国人労働者の供給増大による国内労働市場への否定的な影響は国内の社会的弱者に集中しており、社会的費用の増大が懸念される。また、雇用許

<sup>11</sup> イ・キュヨン（2013）「雇用許可制10周年の成果と今後の課題」、韓国労働研究院

可制は外国人の定住化防止を原則としており、外国人労働者の熟練性を考慮していない。しかし、雇用許可制によって受け入れる非専門職人材も最長4年10カ月の滞在期間中、在職訓練等を通じて生産性向上、技能形成が可能である。現行制度では、雇用許可制が単純労働力の受け入れを前提とした産業別導入体系なのに対して、専門労働力は在留資格（査証）に基づく職種別導入体系となっている。

外国人労働者政策は、専門労働力も非専門労働力も基本的に国内労働力の補完を原則としている。しかし、高度な技術を備えたエンジニアが国内で就業することにより、国内の技術開発や技術革新に大きく貢献する場合もあり得る。こうした点で外国人労働者政策は、総合的な導入枠組みを基調とし、企業の需要によって熟練レベルを把握して、それに適合する労働力を補充する方式を採用する必要がある。そのためには、国内で必要とする職種リストが存在し、それに符号する資格を備えた外国人労働者が適切な資格を与えられ仕事を行うことができる一貫した導入体系を整備しなければならない。現行の受入体系は、熟練に対する判断が曖昧で、制度によって単純労働力と熟練労働力、準専門労働力と専門労働力に分かれており、導入体系の効率性が達成されにくい。

第2に、企業は国内労働者の採用を第1希望に考えているが、それが叶わず、結果的に外国人労働者への依存度を高める構造があり、こうした構造が外国人労働者に対する需要の拡大、労働力不足の深刻化につながっている。外国人労働者を雇用する事業所は外国人労働者への依存度が高く、国内労働者を補充する意思が相対的に低いため、労働力不足を訴える可能性が高い。このことは、外国人労働者の導入拡大が短期的には労働力不足の緩和に寄与するとしても労働力不足の究極的な解決策にはなり得ず、望ましい選択肢ではないことを示唆している。

この問題を解決するためには、基本的に国内遊休労働力の活用をどうすべきかを模索する中で、外国人労働者供給政策を立案していく必要がある。

第3に、韓国の総人口は2030年頃をピークに減少に転じ、生産年齢人口も2016年以降急激に減少すると予想される。高齢化と生産年齢人口の減少に対応する外国人労働者政策は、韓国社会に定着可能な労働力の誘致や外国人労働者の活用を通じた生産性の向上が焦点となる。また、単純労働力や社会福祉サービスの拡充に必要な外国人労働者に対する需要も存在する。これは、結果的に定着労働力の誘致と交替循環型外国人労働者の活用戦略をどうしていくべきかの議論につながる。国内の良質な雇用創出戦略が模索されないまま、外国人労働者への依存度を高める場合、仕事の両極化、低賃金労働の持続などの問題が懸念される。定着型労働力の導入を短期的に実現することは容易ではない。労働力の誘致、育成型の外国人労働者活用策等の様々な戦略を模索する必要がある。

#### イ．雇用許可制の改善に関する方向性

韓国労働研究院（KLI）の前述の報告書は、雇用許可制の改善に関する方向性について次

のように提言している。

第1に、雇用許可制の導入体系を産業別から職種別に変え、各職種の熟練レベルによる外国人労働者の導入体系を総合的に構築すべきである。必要職種、熟練レベルを労働市場の環境変化に応じて柔軟に調整することにより、外国人労働者の導入分野と国内労働市場の連携を強化して、外国人労働者の活用度を高める必要がある。

第2に、外国人労働者の導入規模は、職種別労働市場の持続的分析を通じて、必要な労働力分野及び導入規模を決定する必要がある。外国人労働者は、基本的にクォータ内で配分されるが、どのようにマッチングを行うかが重要である。マッチングを効率的に行うには、外国人労働者、雇用事業主ともに点数制を採用し、外国人労働者に関する情報の拡大及び事業主の資格要件の調整を可能とする仕組みを構築すべきである。

第3に、外国人労働者の活用は労働力不足の解消を越えて、活用による波及効果を高める必要がある。一時的には韓国企業が必要とする適切な労働力を供給し、企業内の人的資源管理の効率化を図ることが重要である。熟練労働力の養成には、現行の雇用許可制が実施している技能試験及び韓国語能力試験を拡充する必要がある。

第4に、国内労働者の保護に関しては、労働市場テストのようなマッチング過程における措置のほか、外国人労働者の活用が必要な分野におけるより厳密な労働市場の分析、活用企業の資格要件の強化、外国人労働者の導入規模及び導入職種の決定における景気変動に応じた弾力的対応、国内労働条件に関する地域別格差の反映など、様々な強化策が考えられる。

第5に、雇用許可制の長所の1つである送出国との国際協力を強化するため、外国人労働者の養成、帰国支援に関するプログラムを拡充していく必要がある。

## 6. 労働市場に与える影響

### (1) 韓国労働研究院の調査

韓国労働研究院（KLI）のイ・キュヨン研究員は、雇用保険及び雇用許可制に関する統計、KLIの事業所パネル調査結果に基づき、外国人労働者が労働市場に与える影響について分析している<sup>12</sup>。以下その概要を紹介する。

#### ア. 雇用への影響

雇用保険及び雇用許可制のデータに基づく分析によると、外国人労働者の流入は、国内労働者全体では有意な結果はみられない。

男女別にみると、男性労働者の雇用には明らかな影響はみられないが、女性労働者の雇用は縮小するとみられる。具体的には、外国人労働者の雇用が1%ポイント増加すると、女性の雇用が0.15%ポイント減少すると推定される。

<sup>12</sup> イ・キュヨン（2017）「外国人労働力が労働市場に与える影響と政策課題」（2017年1月24日付少子高齢化時代の外国人労働力政策方向討論会の講演資料）

年齢階層別には、男性は50代、60代を中心に雇用が減少し、女性は20代、30代、50代の順に雇用が減少する。

時期を2004～2007年、2007～2011年、2012～2013年に区切ってみると、2004年から2007年3月までは外国人労働者の流入によって、国内労働者の雇用が0.3%ポイント減少し、2007年4月から2011年までは国内労働者の雇用が0.6%ポイント増加した。2012年から2013年までは国内労働者の雇用が1.7%ポイント減少した。

産業別にみると、製造業では国内労働者と外国人労働者の間に補完性が存在するが、サービス業では代替性が存在し、このような傾向は2009年の世界金融危機以降強まった。

#### イ. 賃金への影響

韓国労働研究院（KLI）の事業所パネル調査（2009年、2011年、2013年）に基づく分析によると、外国人労働者の割合が1%増加すると国内労働者の賃金が0.2～1.1%減少し、外国人労働者の割合が国内労働者の賃金に否定的な影響を及ぼしているとみられる。

男女別にみると、女性労働者は男性労働者に比べて、外国人労働者の雇用によって、賃金により多くの影響を受けている。

年齢階層別には、高齢労働者は他の年齢層の労働者に比べて、外国人労働者の雇用によって、否定的な影響をより受けている。外国人労働者の雇用が若年労働者（35歳未満）の賃金に及ぼす影響は統計的に有意度が低い。

以上のことから、少子高齢化時代においては、国内の女性労働者、高齢労働者の活用と外国人労働者の活用を補完的方向に導くよう外国人労働者政策を推進していく必要がある。

#### ウ. 入離職率への影響

雇用保険及び雇用許可制のデータ（2004年7月から2014年12月まで）に基づく分析によると、外国人労働者活用事業所は、非活用事業所に比べて、高い入離職率を示しており、雇用変動がより頻繁に発生しているとみられる。このため、外国人労働者活用事業所は、相対的に長期勤続者の割合が低い。

#### エ. 事業継続への影響

KLIの事業所パネル調査結果（2005年、2009年）に基づく分析によると、外国人労働者活用事業所は、非活用事業所に比べて、生存率が高い。

#### [ 参考文献 ]

労働政策研究・研修機構

「主要国の外国人労働者受入れ動向」（JILPT ホームページ海外労働情報 2015年1月）

「諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受け入れ政策」（JILPT 調査シリーズ）

No.114 2013年3月)

- 「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」(JILPT 海外労働情報 2012)
- 天野明子、安藤淑子「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』(2011年)
- イ・キュヨン(2017)「外国人労働力が労働市場に与える影響と政策課題」(2017年1月24日付少子高齢化時代の外国人労働政策方向討論会の講演資料)
- 国立国会図書館「韓国における外国人問題 一労働者の受け入れと社会統合」『人口減少社会の外国人問題 総合調査報告書』(2007年)
- イ・キュヨン(2013)「雇用許可制10周年の成果と今後の課題」(韓国労働研究院 2014年8月)
- 佐野孝治「韓国の「雇用許可制」にみる日本へのインプリケーション」『日本政策金融公庫論集』36号 2017年8月)
- 宣元錫『韓国の『外国人』受け入れ政策』(総合政策研究第18号 2010年3月)
- 春木育美、薛東勲『韓国の少子高齢化と格差社会』(慶應義塾大学出版会 2011年)
- 李姫姫「韓国の「移民許容」政策の変化と最近の動向」『千葉商科大学紀要』51巻1号 2013年9月)
- 法務部出入国・外国人政策本部(2013)「2013年在留外国人実態調査：雇用許可制と訪問就業制外国人の就業及び社会生活」(2013年12月)
- 雇用労働部、法務部、統計庁、韓国労働研究院、各ウェブサイト

