

韓国における
外国人労働者

2005年11月

キル=サン・ユー
(韓国労働研究院)

1. 韓国における外国人労働者の状況

1.1 労働移住の趨勢

韓国は1960年代から70年代にかけては労働力の輸出国の一つであったが、1980年代末頃からは、国内の人手不足の問題に移民労働者の輸入をもって対処しなければならない労働力の輸入国に変化した。このような労働力の流れの逆転は、韓国人の収入の増加、教育水準の向上と出生率の低下によって引き起こされた。最近まで、韓国が輸入していたのは従業員としての熟練外国人労働者のみであったが、未熟練外国人を訓練生として導入するようになった。しかし、慢性的な人手不足に取り組むために移民労働者を訓練生として雇用することには数多くの問題があることに気付いた韓国は、外国人の未熟練労働者を従業員として輸入できる根拠となる雇用許可制度を2004年8月17日に導入した。

2005年5月現在、韓国における移民労働者は35万8,000人を数え(表1を参照)、総労働人口の1.5%、全賃金労働者の2.5%を占めた。表1に示されているように、外国人労働者の55.6%(19万9,000人)が不法移民である。職業訓練生の数は移民労働者総数の7.4%に当たる26,516人で、在外被投資対象企業からの訓練生は2.1%に当たる7,352人であった。この2つの移民労働者グループを合計すると、韓国における移民労働者総数の9.5%に当たる33,868人である。

移民労働者の趨勢で顕著な点は、2003年8月までの不法移民の数の急増であろう。1994年の不法移民の数は48,231人であったが、2002年12月には289,239人に増え、韓国の移民労働者全体の79.8%を占めるに至った。¹

不法移民の恒常的増加は、韓国の未熟練移民労働者政策がうまくいかなかったことを意味している。このことに遅まきながら気付いた韓国は2003年8月、「移民労働者に対する雇用許可に関する法律」を制定・公布したが、この法律のもとでは未熟練外国人労働者を「訓練生」としてではなく、「従業員」として雇用することができる。同法の補遺第2条には、雇用許可制度が実施される前に不法移民を法的に認可するための措置をとらなければならないことが定められている。この規定に従い、2003年11月までに一連の法的認可措置がとられた。²その結果、2003年10月から不法移民の数が急減したのである。

¹ 韓国で不法移民が増加している理由は、ユーとリー(2002年)に示されている。

² 不法移民の法的認可計画のもとでは、2003年3月31日現在において韓国での居住期間が3年未満の不法外国人は、自主的に当局に届出を行い、指定の手続きを経れば、労働大

表 1. ビザの種類別に見た移民労働者の趨勢

(単位：1人、%)

	合計	就労ビザ	研修ビザ		不法移民
			海外の子会社からの訓練生	職業訓練生	
1994年 12月	81,824(100.0)	5,265(6.4)	9,512(11.6)	18,816(23.0)	48,231(58.9)
1995年 12月	128,906(100.0)	8,228(6.4)	15,238(11.8)	23,574(18.3)	81,866(63.5)
1996年 12月	210,494(100.0)	13,420(6.4)	29,724(14.1)	38,296(18.2)	129,054(61.3)
1997年 12月	245,399(100.0)	15,900(6.5)	32,656(13.3)	48,795(19.9)	148,048(60.3)
1998年 12月	157,689(100.0)	11,143(7.1)	15,936(10.1)	31,073(19.7)	99,537(63.1)
1999年 12月	217,384(100.0)	12,592(5.8)	20,017(9.2)	49,437(22.7)	135,338(62.3)
2000年 12月	285,506(100.0)	19,063(6.7)	18,504(6.5)	58,944(20.6)	188,995(66.2)
2001年 12月	329,555(100.0)	27,614(8.4)	13,505(4.1)	33,230(10.1)	255,206(77.4)
2002年 12月	362,597(100.0)	33,697(9.2)	14,035(3.9)	25,626(7.1)	289,239(79.8)

臣の指定する産業で最長2年間就労することを許可される。2003年3月31日現在において韓国での居住期間が3年以上4年未満で、当局への自主的な届出を行って指定の手続きを経た上で韓国を出国した者は、韓国に再入国して、出国前における韓国での居住期間を含めて最長5年間就労することを許可される。ただし、2003年3月31日現在で韓国に4年以上滞在している不法移民は、2003年11月15日までに自主的に韓国から出国することを勧告され、同日以降は、不法移民を強制的に出国させるための厳重な取り締まりが続行される。

2003年 12月	388,816(100.0)	200,039(51.5)	11,826(3.0)	38,895(10.0)	138,056(35.5)
2004年 12月	421,641(100.0)	196,603(46.6)	8,430(2.0)	28,125(6.7)	188,483(44.7)
2005年 5月	358,167(100.0)	125,116(34.9)	7,352(2.1)	26,516(7.4)	199,183(55.6)

注：()内の数字はパーセント

資料：法務部

1.2 移民の特徴

法務部によれば、2002年現在で移民全体に占める割合は男性が65.0パーセント、女性が35.0パーセントであった。移民の年齢別と性別の分布が表2に示されている。表からわかるように、男性の移民は女性の移民よりも若干年齢が若い。表3は、男性移民労働者のほとんどが製造業と建設業で雇用されているのに対して、女性移民の大多数はホテル・飲食業、製造業、家事、介護や清掃部門で雇用されていることを示している。

表2. 性別、年齢別に見た移民労働者

(単位：パーセント)

	合計	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50歳以上	不明
合計	100.0	25.1	39.3	19.3	15.2	1.2
男性	100.0	26.9	41.2	18.6	12.1	1.3
女性	100.0	21.9	35.7	20.4	21.0	0.9

資料：法務部

表3. 産業部門別に見た移民労働者

(単位：パーセント)

	合計	男性	女性
合計	100.0	100.0	100.0

農林業	1.0	1.2	0.7
漁業	0.1	0.1	0.03
鉱業・採石業	0.2	0.3	0.09
製造業	37.0	42.2	27.2
電力・ガス・水の供給	0.2	0.2	0.08
建設	22.5	30.7	7.1
卸売・小売	0.4	0.4	0.4
ホテル・飲食	15.5	4.0	37.3
運輸	0.2	0.2	0.01
郵便・通信	0.0	0.01	0.0
金融・保険	0.0	0.0	0.01
不動産・賃貸	0.01	0.02	0.01
事業活動		2.0	1.1
教育	0.02	0.01	0.03
保健・社会福祉	0.1	0.03	0.1
レクリエーション・文化・スポーツ活動	0.03	0.04	0.03
その他の社会的・個人的サービス活動	2.2	2.2	2.2
被雇用者のいる民間家庭	3.9	0.3	10.6
不明	15.2	16.3	13.0

資料： 法務部

不法移民を国籍別に見たものが表 4 に示されている。不法移民のおよそ半分が中国系であり、中国系の不法移民のおよそ半分が韓国系中国人である。不法移民労働者の数から見ると、中国に続くのがタイ（6.9%）、フィリピン（6.3%）、バングラデシュ（5.6%）、モンゴル（4.7%）であった。

表 4. 国籍別に見た不法移民

（単位：1人、%）

	2000年12月	2001年12月	2002年12月

合計	188,995(100.0)	255,206(100.0)	289,239(100.0)
中国	95,648(50.6)	130,291(51.1)	149,436(51.7)
韓国系中国人	57,348(30.3)	72,332(28.3)	79,737(27.6)
バングラデシュ	14,400(7.6)	15,538(6.1)	16,170(5.6)
モンゴル	13,000(6.9)	15,458(6.1)	13,638(4.7)
フィリピン	12,800(6.8)	16,843(6.6)	18,128(6.3)
タイ	12,400(6.6)	17,330(6.8)	19,934(6.9)
ベトナム	7,780(4.1)	12,611(4.9)	14,445(5.0)
パキスタン	6,050(3.2)	6,651(2.6)	6,369(2.2)
ウズベキスタン	4,900(2.6)	6,923(2.7)	7,540(2.6)
インドネシア	1,740(0.9)	9,870(3.9)	15,368(5.3)
その他	20,277(10.7)	23,691(9.3)	28,301(9.8)

注：()内の数字はパーセント。

資料： 法務部

2. 韓国の移民・外国人労働者政策

2.1 在外被投資企業のための産業技能訓練生プログラムの導入

韓国経済の急速な発展は、小規模な製造業や建設業など、熟練度の低い労働者を必要とするいわゆる「3K（Kはきつい、汚い、危険の頭文字を表す）」産業における、1980年代末期以降の人手不足のさらなる悪化をもたらした。このため、移民労働者に対する需要が生じたのである。人手不足に対処するため、韓国政府は1991年11月に在外被投資企業のための産業技能訓練生プログラムを導入した。これにより在外被投資企業は韓国企業の海外子会社によって雇用されている労働者を本社で訓練し、その本来のポストに帰任させることができるようになった。このプログラムのもとでの産業技能訓練生の滞在期間は6ヵ月であるが、最高でさらに6ヵ月間延長することが可能であった。

2.2 職業訓練生プログラムの導入

産業技能訓練生プログラムから主に恩恵を被ったのが大手の在外被投資企業であったの

に対して、中小企業はまだ外国人労働者を利用する合法的な手段を見つけ出すことができなかった。そこで韓国政府は 1993 年 11 月、零細企業が人手不足の問題を解決するのを支援するために、外国人のための職業訓練生プログラムを導入した。職業訓練生プログラムとは、外国人が従業員 300 人以下の中小規模の製造企業に 1 年間、訓練生として導入される制度で、必要であれば訓練期間はもう 1 年間延長することが可能である。職業訓練プログラムは、中小規模の製造企業のために導入されたのであったが、このプログラムは拡大されて、1996 年には沿岸漁業も、そして 1997 年には建設産業も含まれるようになった。

未熟練外国人労働者に関する政策の強力な柱である職業訓練生プログラムは、参加する移民労働者が公式的には「従業員」ではなく「訓練生」として分類されるため、韓国の労働諸法に基づく保護を受ける法的権利をもたないことを理由に批判された。この欠陥があったため、このプログラムは外国人労働者に対する需要が急増したにもかかわらず訓練生の数を増やすことができず、最終的には不法労働者の数が増える結果となってしまった。1995 年 2 月 14 日、韓国政府は法的制度と社会福祉精度を整備して移民労働者を保護するため、「外国人職業訓練生の保護と管理のための指針」を設けた。職業訓練生は 1995 年 3 月 1 日から、労働災害補償保険と国民健康保険の受給適格者となった。加えて、労働基準法と労働安全衛生法の保護規定の一部が訓練生に適用されるようになった。さらに 1995 年 7 月 1 日から訓練生は、最低賃金法に従い、訓練プログラムへの参加に対して報酬を受けるようになった。

雇用許可制度が導入された後の 2005 年 6 月、韓国政府は 2007 年 1 月から職業訓練生プログラムを廃止すると発表した。

2.3 訓練後雇用プログラムの導入

しかし多くの職業訓練生は、実際に労働力を提供しているにもかかわらず、その資格が「従業員」ではなく「訓練生」であるために、労働関連諸法に基づいて十分な法的保護を享受できないことを理由に職場を去った。その上、このプログラムに基づいて導入された訓練生は人数が限られていて、外国人労働者を求める中小企業の労働力需要を満たすことができなかった。³この状況を改めるため、2000 年 4 月に「訓練後雇用プログラム」が導入

³ 職業訓練生プログラムの諸問題の詳細については、ユーとリー（2002 年）、イム・ヒョン＝ジンとセオル・ドン＝フーン（2000 年）、およびパク・ヨン＝ピョム（2000 年）を参照されたい。

された。このプログラムのもとでは、中断せずに1つの企業で2年間働いた職業訓練生は「訓練生」としてではなく「従業員」としての資格で、もう1年間韓国に居住して働く権利を得られる。ただし2002年には、2年間の訓練期間が1年間に短縮される一方で、訓練後の労働期間は1年間から2年間に延長された。

職業訓練生プログラムが2007年1月から廃止されれば、訓練後雇用プログラムも自動的に廃止されることになる。

2.4 雇用管理プログラムの導入

職業訓練生は、中小規模の製造企業、建設業および農牧業にのみ配置され、サービス産業に携わることを禁止された。にもかかわらず、韓国系移民の多くは不法にサービス産業で働いていた。この現実に対応するため、韓国政府は2001年11月に「雇用管理プログラム」を導入した。この制度のもとでは、年齢が40歳以上で韓国に近い親戚のいる韓国系外国人は親戚訪問を目的として韓国に入国し、サービス産業の6つの部門（飲食業、ビジネス支援業、社会福祉業、清掃業、介護業、家事サービス）で職を見つけ、従業員として最長で3年間働くことを許可される。2003年5月10日にはこの年齢制限が40歳以上から30歳以上に緩和された。

雇用許可制度の導入により、雇用管理プログラムは同制度の特例に含まれることになった。

2.5 雇用許可制度の導入

韓国の外国人労働者政策には一連の修正と変更が加えられたものの、そのどれ一つとして、移民労働者問題に対する決定的な解決策とはならなかった。韓国政府が人手不足を根本的に解決することなくいくつかの手段に頼っている間、2002年の末には不法移民の数は総移民のなんと80%にも達し、すぐにでも解決すべき深刻な社会問題となった。このような状況のもとで韓国は、企業の人手不足を緩和し、不法移民労働者の問題を解決するための新たな制度的装置を必要としていた。

韓国政府は1995年から職業訓練生プログラムを雇用許可制度に転換しようとしたが、実業界から反対があったためにその転換をし損ねた。しかし、人手不足を緩和し、急増する不法移民の問題に対処し、移民労働者の人権を保護するためには雇用許可制度の創設はやむを得ないとする世論が高まってきた。その結果として2003年には、中でも、204年8月

17日に施行予定の「雇用許可制度」を実施するための「移民労働者の雇用許可に関する法律」が制定された。

雇用許可制度のもとでは、韓国人労働者を見つけられない場合、外国人労働者の雇用を望む誰でも、労働部から許可を得た上で外国人労働者を雇用することができる。移民労働者の雇用契約期間は原則として1年間とするが、最長3年間まで延長することが可能である。⁴

雇用許可制度の導入後、現行の職業訓練生プログラムは2007年1月1日をもって廃止される。

雇用許可制度に基づいて受け入れられる外国人労働者の人数、その雇用分野および送り出し国は、外国人労働者政策委員会（委員長：政府政策調整担当大臣（Minister of Government Policy Coordination））によって決定され、毎年調整を受ける。雇用許可制度のもとでは、製造業、建設業、農牧業、およびサービス業の6分野（飲食業、ビジネス支援業、社会福祉、清掃、介護、家事）に属する従業員300未満の雇用主は雇用許可を受ければ、最長で3年間にわたって外国人労働者を雇用することができる。

現行の職業訓練生プログラムのもとで労働者を送り出す国として指定されている国の数（合計で17カ国）が多すぎるという批判があることから、雇用許可制度のもとでの送り出し国の候補として中国、モンゴル、フィリピン、ベトナム、インドネシア、タイ、スリランカ、カザフスタンの8カ国が選ばれた。送り出し国は、不法移民の割合、雇用主の選好等に基づいて選ばれた。韓国政府は1年おきに不法移民の割合、雇用主の選好等について評価を行い、各送り出し国に対する移民労働者の割当調整を行うが、評価結果によっては送り出し国の指定を解除することができる。

2003年7月に制定された「外国人雇用法（Act on the Employment of Foreign Workers）」は、韓国政府と送り出し国の政府との間で交わされる覚書（MOU）について定めている。この計画は、送り出し国における労働者の選定と送り出しについて透明な手続きを設け、ひいては不法な労働力の移動を削減するための道固めをすることを目的としている。2004年8月現在で、韓国は労働力を送り出している6カ国とのMOUに調印したため、フィリピン、モンゴル、ベトナム、インドネシア、タイおよびスリランカから2万5,000人の外国人労働者が到着することが予測されており、現在は中国とカザフタンとの間で交渉が行われている。MOUに含まれる主な項目を表5に示す。

⁴ 韓国の雇用許可制度の詳細については、ユーその他（2003年）を参照されたい。

表 5. 韓国と労働力送り出し国の間に交わされる MOU の主要項目

- ▲ 韓国で職を求める外国人労働者の選定は、政府またはその他の公的機関のみが行い得ること；
- ▲ 外国人求職者リストに掲載される外国人についての客観的な選定基準を示すべきこと（もと受刑者は排除される、など）；
- ▲ 求職者リストに掲載されたことが必ずしも、韓国における雇用を保証するものではないことを明確に述べるべきこと；
- ▲ 韓国における不法移民の事例数、および雇用主の選好に鑑み、2年ごとに国別割合の調整と MOU の修正が行われる場合があること；
- ▲ プログラムに關与する者には、事前訓練を行うなど、無断欠勤を防ぐためのあらゆる努力を行う義務が課せられること；ならびに
- ▲ 外国人労働者は、不法滞在が発覚すれば国外退去処分を受けるという条件で受け入れられること。

2.6 熟練外国人に対する移民政策

韓国の移民法は、熟練移民労働者と移民してきた専門職の合法的雇用を認めている。こうした雇用は、以下に示す 7 つのカテゴリーに該当する人々によって求められ、そのために労働許可証が発行される。そのカテゴリーとは、教授（E-1）、語学教師（E-2）、研究者（E-3）、技術教師（E-4）、専門家（E-5）、芸術・娯楽労働者（E-6）および特殊活動に従事する人々（E-7）である。

韓国政府は、先端技術の分野における有資格の移民労働者を引き付ける上で積極的な役割を担っている。情報技術、電子商取引、電子ビジネス、および先端技術のその他の分野で高度の技能をもつ外国人が、こうした労働力に対して大きな需要をもつ韓国のベンチャー企業で働こうとする意欲を高めるため、政府は 2000 年 11 月から韓国における合法的居住に関する規則と要件を緩和した。国家による支援は中でも、規模を拡大した数次入国ビザの発行、最長滞在期間の延長、居住認可書類で認められている以外の活動への従事に対する認可などの形で行われるが、いずれの場合にも国籍は問われない。

以前は、韓国で職を求める者には一回入国ビザしか発行されず、数次入国ビザの発行は、申請者の国籍国との間で互惠ビザ協定または二国間ビザ協定が結ばれていることを原則に

行われていたが、2000年11月に、国同士の間で数次入国ビザ協定が結ばれているかどうかとは無関係に数次入国ビザを発行することができるようにするために、制限が撤廃された。適格申請者には、韓国のベンチャー企業および製造企業に情報技術関連の職を求める人々、および情報技術の知識を有して電子商取引その他の電子ビジネス分野で働くことを要望している人々が含まれる。この2つのグループのいずれも、関係省庁（産業資源部、または情報通信部）の責任者から雇用推奨を受けることを要求される。資格要件は、情報技術、電子商取引、および電子ビジネス分野において5年以上の経験があること、または関係分野で学士以上の学位をもち、関係分野で2年以上の経験があることである。

居住認可を得た時点で1回ごとに定められる最長滞在期間は、以前は2年間であったが、2002年11月に3年間に延長された。その上政策の見直しにより、雇用契約が更新された場合には居住延長請求が処理されれば無制限の滞在が許可されるようになった。加えて2000年11月までは、居住認可書類に記述されている以外の活動を行うことや職場の変更は、所在地についても件数についても認められていなかったが、政策変更によってこうした制限は緩和され、当初の雇用主が同意する限りにおいて、職場を最大で2ヵ所増やすことと、追加的活動を行うことが認められるようになった。

3. 韓国に暮らす外国人の社会的統合

外国人労働者雇用法の第22条には、「外国人であることを根拠に、外国人労働者に差別待遇を行ってはならない」と定められている。この規定は、外国人労働者が韓国人労働者と平等な処遇を受けるための道を開くものである。

移民労働者は雇用許可制度と訓練後雇用プログラムのもとで労働関連諸法の適用に関して、韓国人従業員と平等に保護されている。移民労働者は、労働組合への加入を認められている。ただし、労働基準法は韓国の民間家庭でのサービスには適用されないため、民間家庭で清掃、介護と家事サービスに従事している移民労働者は、労働基準法の適用を受けない。こうしたサービスが営利のための場で提供される場合には、移民の女性に労働基準法が適用される。合法的な移民女性には母性保護が適用される。

雇用許可制度と訓練後雇用プログラムのもとでは、移民労働者は雇用保険制度、労働災害補償保険制度、国民健康保険制度、および国民年金制度への加入を要求され、韓国においてこれらの制度からの給付を受ける資格があるが、失業保険制度に入るかどうかは任意

である。移民労働者が失業保険による保護を望む場合には、保険に入ることができる。

移民労働者は、人種、民族的出自、宗教、性別、社会的地位等に基づく差別から保護されている。韓国憲法（第 11 条）および労働基準法（第 5 条）は、性別、国籍、人種、民族的出自、宗教、および社会的地位に基づく差別を禁じている。

表 6 は、労働関連諸法と社会保険制度が韓国において、ビザ資格の異なる移民労働者にどの程度適用されているかを示すものである。

職業訓練生は従業員として扱われないため、彼らは労働関連諸法によっては全面的に保護されていない。職業訓練生の保護と管理のための指針に基づき、職業訓練生に対して適用される労働基準法の規定は、暴力と強制労働の禁止、訓練手当の支払い、期限の到来しているその他の勘定の精算、労働時間中の休憩、休日、残業についての取り決め、夜業についての取り決め、休暇等、きわめて限られている。

労働部は不法移民について、不法移民労働者に労働基準法とその他の労働関連諸法が適用されるもとなる、「移民労働者の苦情処理に関する指針」を策定した。しかし、不法移民労働者はその資格が非合法であるために行政当局への届出を避ける傾向があり、当局は非合法労働者を適切に保護するための方法を見つけにくくなっている。

移民労働者は雇用許可制度と訓練後雇用プログラムのもと、労働関連諸法の適用においては韓国人労働者と平等に保護されている。移民労働者は労働組合員になること、または自分で組合を作ることができる。ただし、労働基準法は韓国では民間家庭でのサービスには適用されないため、民間家庭で清掃、介護、家事サービスに携わっている移民女性は、労働基準法の適用対象ではない。この種のサービスが営利のための場で提供される場合には、労働基準法が移民女性にも適用される。合法的な移民女性には、母性保護が適用されている。国民年金制度からの給付金を受け取る機会がないため、公的年金は韓国と労働者の送り出し国との間の双務協定に基づいて移民労働者に適用される。雇用許可制度と訓練後雇用プログラムのもとでは、移民労働者が韓国で失業する可能性がほとんどないため、移民労働者にとっては、失業保険への加入は任意である。移民労働者が失業保険による保護を望む場合には、保険に入ることができる。

移民労働者は、人種、民族的出自、宗教、性別、社会的地位等に基づく差別から保護されている。韓国憲法（第 11 条）および労働基準法（第 5 条）、および外国人雇用法（第 22 条）には、「外国人であることを根拠に、外国人労働者に差別待遇を行ってはならない」と定められている。この規定は、外国人労働者が韓国人労働者と平等な処遇を受けるための

道を開くものである。韓国では、正当な原因のない男女の給与の不平等は法律（憲法第 11 条、労働基準法第 5 条、男女雇用機会均等法の第 8 条および 9 条）によって禁止されている。

表 6. 移民労働者に対する労働関連諸法と社会保険制度の適用

	雇用許可制度のもとにある移民	訓練後雇用の従業員	訓練生		不法移民労働者
			職業訓練生	海外の子会社からの訓練生	
法的根拠	外国人労働者雇用法	移民法	外国人職業訓練生の保護と管理のための指針（労働部）	海外子会社からの職業訓練生の保護に関する指針（労働部）	移民労働者の苦情処理に関する指針（労働部）
労働関連諸法または保護の適用	-労働基準法およびその他の労働関連諸法が韓国人労働者と平等に適用されている -最低賃金が保証されている -労働安全と労働衛生が提供されている	-労働基準法およびその他の労働関連諸法が韓国人労働者と平等に適用されている -最低賃金が保証されている -労働安全と労働衛生が提供されている	-適用されているのは、労働基準法の一部の条項のみ -最低賃金が保証されている -労働安全と労働衛生が提供されている	-適用されているのは、労働基準法の一部の条項のみ -最低賃金が保証されている -労働安全と労働衛生が提供されている	-労働基準法が韓国人労働者と平等に適用されている -最低賃金が保証されている -労働安全と労働衛生が提供されている
労災保険	-対象	-対象	-対象	-対象	-対象
健康保険	-対象	-対象	-対象	-対象外	-対象外
国民年金制度	-送り出し国との双務協定の対象	-送り出し国との双務協定の対象	-対象外	-対象外	-対象外
雇用保険	-対象	-対象	-対象外	-対象外	-対象外

参考文献

リム、ヒョン=ジン、およびドン=フーン・セオル共著、『雇用許可制度の導入』(韓国語)、労働部、2000年刊、韓国ソウル

パク、ヨン=ブン、「韓国における移民労働者に関する政策課題」(韓国語)、『季刊労働動向調査』、韓国労働研究院、2000年第13巻第3号、韓国ソウル

ユー、キル=サン、およびキュー=ヨン・リー共著、『移民労働者の労働市場と政策の方向性』(韓国語)、韓国労働研究院、2002年刊、韓国ソウル

ユー、キル=サン、『労働移民政策の改革』(韓国語)、韓国労働研究院、韓国労働経済協会(Korea Labor Economic Association)共同刊行、2000年刊、韓国ソウル

ユー、キル=サン、キュー=ヨン・リー、ヘイ=チュン・リー、ジューンモ・チョー、ヨン=ジン・ノー、ヒョン=グ・キム、およびエウキュン・パク共著、『韓国における未熟練の移民労働者に関する労働市場分析』(韓国語)、韓国労働研究院、2003年刊、韓国ソウル