

JILPT 資料シリーズ

No.281 2024 年 5 月

韓国・台湾の外国人労働者受入 制度と実態

—非熟練を中心に—



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

JILPT 資料シリーズ No.281

2024 年 5 月

韓国・台湾の外国人労働者受入 制度と実態

—非熟練を中心に—

ま え が き

「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」が令和 5 年 11 月に最終報告書を取りまとめたことを受け、政府の「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」は令和 6 年 2 月 9 日、「日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会の実現を目指し」、「日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立って、地方や中小零細企業における人材確保にも留意」しつつ、「現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設」する方針を決定した。政府は同方針に基づき、技能実習制度及び特定技能制度の見直し、「育成就労」制度の創設に向けた検討を進めている。

こうした中、今後の外国人受入れ政策の在り方等を検討する基礎資料を提供するため、東南アジア等から多くの外国人労働者を受け入れている韓国及び台湾の受入制度とその実態を把握するための現地調査を実施した。具体的には、外国人労働者受入制度（ミドル・ロースキル）に関する「現行制度」「マッチングのプロセス（人材募集、求人募集、マッチング等）」「在留管理上の手続きや問題」「外国人の借金や失踪等の制度に係る諸問題」「人材育成や処遇の実態」「受入制度に関する関係者の意見」を把握することを目的とした。

本報告書が外国人労働者の受入制度について、理解を深める一助となれば幸いである。

2024 年 5 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤 村 博 之

執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	担 当
なかむら 中村 しんいち 慎一	労働政策研究・研修機構 調査部 次長	序章
いけだ 池田 みちこ 美智子	労働政策研究・研修機構 調査部 調査員	第 1 章
いしい 石井 かずひろ 和広	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐	第 2 章

※2024 年 3 月 31 日時点

目 次

序 章	1
第1章 韓国	6
はじめに	6
第1節 外国人労働者受入制度	6
1. 外国人労働者に関する統計	6
2. 制度概要	10
第2節 外国人労働者の受入れ実態	21
1. 就労プロセスの概要	21
2. 送出し国における募集・選抜・登録	23
3. 雇用主による外国人労働者の求人・採用	26
4. 雇用契約の締結・外国人労働者の入国	29
5. 外国人労働者の就業実態	30
6. 契約期間の終了	36
7. 失踪、不法滞在	40
8. 外国人労働者、雇用主のための相談窓口、支援体制	41
第3節 外国人労働者受入制度の評価と今後の方向性	42
1. 行政	42
2. 使用者団体	42
3. 労働組合	42
4. 研究者等	42
第4節 最新の動き	43
1. 準熟練人材の新設	43
2. 雇用許容業種の追加	44
3. 送出し国の追加	45
4. 入国後初期に特化訓練を実施	46
小括	47
参考資料	48
第2章 台湾	50
はじめに	50
第1節 外国人労働者受入れの概要	50
1. 外国人労働者に関する統計	50

2. 外国人労働者受入制度の概要	54
第2節 外国人労働者受入れのプロセスと実態	63
1. 就労プロセスの概要	63
2. 送出し国における募集・選抜・登録	68
3. 雇用主による外国人労働者の求人・採用	70
4. 雇用契約の締結、外国人労働者の入境	74
5. 外国人労働者の就労実態	75
6. 契約期間の終了	82
7. 職場の途中離脱、失踪、不法就労、不法滞在	84
8. 外国人労働者、雇用主のための相談窓口・支援体制	87
第3節 外国人労働者受入制度に対する評価と今後の方向性	92
1. 行政	92
2. 人材仲介会社・使用者団体・雇用主	92
3. 労働組合・支援団体	92
4. 研究者	93
第4節 最新の動き	93
小括	93
参考資料	94

序 章

本報告書は韓国および台湾における非熟練外国人労働者の受入制度とその運用実態に関する調査結果である。

韓国と台湾では 1980 年代以降の経済発展と国民所得の増加等、労働市場を取巻く環境が大きく変化し、それに伴って労働力不足が本格化した。これに加えて、国民の教育水準が向上したことによって、いわゆる 3 K 職種が忌避されるという傾向が強まり、とりわけこの分野での労働力不足は深刻化した。そうした中で、外国から非熟練外国人労働者を受入れるという政策転換が起こったことが韓国と台湾には共通している。また、非熟練外国人労働者の受入制度の運用開始以降も経済情勢や人口動態等、様々な環境の変化に応じて、当該制度は幾度かの変遷を重ね、今もなおそれは現在進行形で進んでいること、そしてそのベクトルは、今日までのところは、受入れ規模としては拡大化へ、受入れ期間としては長期化へと向かっており、その結果、労働市場の二重構造化（多重構造化）の様相が窺えることも両国には共通している。

両国の非熟練外国人労働者受入制度の概要については、当機構においてこれまでも幾度か調査を試み、公表してきた¹。それらのうち、近年実施したものの多くは公的機関が公表している情報やデータ、そして各種先行研究等を基に文献調査を中心として整理したものであった。しかしながら、こうした手法による調査だけでは外国人労働者の受入制度に関する運用面での実態を把握するには限界があったことも事実である。

当機構において、今日まで実施し蓄積してきた調査結果を改めて確認し、補完し、さらには可能な限り両国の制度運用の実態を把握するという観点から、当機構では 2023 年 10 月、韓国および台湾に調査員を派遣し、関係機関等を訪問し、非熟練外国人労働者の受入制度に関する運用実態についてのヒアリング調査を実施した。本報告書はその結果を中心にとりまとめたものである。

本報告書では第 1 章で韓国、第 2 章で台湾を取り上げる。本報告書はヒアリング調査の結果が柱となっているが、それらの内容を理解するためには外国人労働者の受入れの基本的な仕組みを紹介することが有用であると考え、各章の第 1 節では外国人労働者に関する最新の統計とともに、韓国及び台湾の制度概要について、主に文献を基に改めて調査した結果を概説している。そして各章の第 2 節以降が本報告書の中心となるが、ここではそれぞれの受入

¹ 韓国または台湾を含んだ諸外国の外国人労働者の受入れに関する労働政策研究・研修機構の主な調査結果は以下のとおり。

- ・労働政策研究報告書 No.81 「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」
- ・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—」
- ・フォーカス「主要国の外国人労働者受入れ動向」（2015 年 1 月）
- ・資料シリーズ No.207 「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— イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール」
- ・資料シリーズ No.249 「諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EU—」

れプロセス、求人と求職のマッチング、外国人労働者の就業状況・雇用管理、不法滞在化の状況の他、現制度の評価や今後の方向性等に関して主として関係機関等へ実施したヒアリング調査の結果で得られた情報を含めて、制度運用の実体面から非熟練外国人労働者の受入制度を詳説している。

具体的なヒアリング先は、韓国については、外国人労働者の受入れを所管する行政機関である雇用労働部（日本の厚生労働省に相当）およびその地方機関、外国人労働者の送出し・受入れを担っている実施団体、外国人労働者の研修を実施している団体、労働組合、使用者団体、研究機関、非熟練外国人労働者を受入れている事業所である。台湾については、外国人労働者の受入れを所管する行政機関である労働部（日本の厚生労働省に相当）およびその関連機関をはじめ、地方自治体、外国人労働者の仲介組織、労働組合、使用者団体、外国人労働問題の研究者に対してヒアリングを実施した。

本章に入る前に、非熟練外国人労働者の受入れに関して、韓国と台湾のそれぞれ特徴的な点を挙げると以下のとおりである。

○ 韓国

韓国の非熟練外国人労働者の受入制度である雇用許可制（**Employment Permit System**）²には労働者の選抜から求人と求職のマッチング、帰国のための支援等の全過程を公的機関が担うという特色がある。

国務調整室長を委員長とする外国人労働政策委員会が外国人労働者政策の最高意思決定機関となる。ここで毎年の外国人労働者に関する方針が決まる。韓国政府と送出し国政府の間で「二国間協定（覚書）」が締結された後、送出し国の政府機関と韓国の実施団体（外国人労働者の管理運営を担う雇用労働部傘下の機関）による募集・選抜が行われる。その後、雇用センター（日本のハローワークに相当）による求人と求職のマッチングという過程で進む。このように全ての過程が公的機関で担われることによって、ブローカーの排除と、不正の防止を目指している。雇用許可制は韓国政府において、透明性の原則が確保された制度であるとされている。

以上のような原則に基づく雇用許可制について韓国の関係機関及び労使団体等に対して聞き取り調査を行ったところ、送出し国現地におけるブローカーの介入に関しては、前述のとおり全過程が公的機関によってコントロールされていることに加え、雇用許可制の導入から既に20年が経過し、韓国での就業後、帰国した人からの口コミ等もあり、送出し国での韓国の雇用許可制の認知度はかなり高くなっていることから、送出し国においてブローカーが介入

² 雇用許可制には一般の外国人労働者を対象とする「一般雇用許可（在留資格は E-9）」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（在留資格は H-2）」がある。本報告書では、このうち今後の日本の外国人労働者受入制度のあり方を検討するにあたって参考となると思われる「一般雇用許可制（在留資格は E-9）」のみを扱うこととし、韓国系外国人の枠組みである「特例雇用許可制（在留資格は H-2）」は調査対象とはしていない。

する余地は相当狭まっていると認識されているようである。

外国人を雇用するにあたっては、雇用主には内国人と同一の労働法等の遵守義務がある。更には外国人に対しては、教育研修費の負担や宿舍、食費を負担している雇用主も多く、外国人労働者を雇用することが内国人を雇用することに比べ決して「安上がり」ではなく、むしろ「高くつく」という意見を持つ雇用主も少なくない。そうした中でも雇用主が外国人労働者を雇用する理由は、特定の産業・職種においては内国人の応募がないため、外国人労働者を雇用せざるを得ないというのが現実のようだ。

今回の調査によって、雇用主の大きな懸念材料となっていることのひとつが事業場の変更であることも明らかとなった。雇用許可制のルール上、外国人労働者の事業場の変更は、一定の条件下でのみ許容されている。例えば、雇用主が契約を解除する場合等である。しかしながら、現実としては外国人労働者の方から事業場の変更を申し出て、実際に変更をしていく外国人労働者も少なくない。外国人の方から雇用主に対して様々な要求を突きつけて、雇用主が「やむを得ず」契約解除に同意する、といったケースがあるようだ。

外国人労働者の職務能力については、就業期間が長くなれば内国人と並ぶ能力を持ち得ると評価する雇用主もいる。内国人の人材不足という事情もあって、雇用主側からは就業期間の一層の延長を望む声がある。また外国人労働者も雇用許可制の下で就労している限り、毎月の給料が保証されることに加え、帰国時に退職金を得られること等様々なメリットがあるため、韓国での就労に対する満足度は高い。このように、雇用主側及び外国人労働者側の双方から雇用許可制は高評価を得ている半面、労働組合からは事業場の変更が制限されているという人権上の問題や受入れ業種や人数が一方的に使用者の要望に応じているという批判がある。

少子高齢化に伴う労働力の減少が続き、外国人労働者に対する需要が今後も高まっていくと予想される中、それに対応すべき政策の検討は続いている。例えば、準熟練人材資格の新設、E-9 資格の外国人労働者への家庭内の家事・育児サービスへの就労許容等である。また 2023 年の外国人力政策委員会は飲食業、林業、鉱業への受入れを決定した他、ホテル・コンドミニアム業への受入も検討されている。更に、送出し国にタジキスタンを追加し、2025 年より受入れ開始の予定である。このように、韓国における非専門就業外国人労働者の受入れ政策は今も拡大の動きを見せている。

○ 台湾

台湾では就業サービス法第 46 条によって外国人労働者の就業を認めている。台湾においても雇用主が外国人労働者を雇い入れるためには政府から許可を得なければならないという雇用許可方式を採用している。台湾当局は送出し国政府との間で「二国間協定（覚書）」を締結し、受入れ業種や受入れ人数等を決定する。具体的には、労働部次長を委員長とする諮問委員会で審議のうえ、台湾当局が意思決定を行う。

このように台湾でも政府の管理の下に外国人労働者を受入れているが、外国人労働者の国

際移動の過程で、民間業者が介在する点が韓国と対比した場合に特徴的である。韓国においては国際間の移動から求人と求職のマッチングに至るまでの全過程を公的機関が担っているのに対し、台湾においてはマッチングを担うのは主として民間の仲介業者である。正確には当局が直接運営している仲介センターも存在するが、主に民間の仲介業者が活用されている。民間業者であるがゆえに、民間業者は当然業績に応じた仲介手数料を得られることになる。また逆に規定に違反した行為をした民間仲介業者にはペナルティ（認可取消し等）が与えられる。

このように、民間業者に対する適切なインセンティブを活用した仕組みになっている一方で、送出し国側の仲介業者に対しては台湾当局の規制は及ばず、中には不当な仲介手数料を徴収する業者が存在するとみられる。また送出し国においては、求職者と現地の仲介業者をつないで仲介料を徴収する「牛頭」という介在者が存在することが今回の調査でも明らかになった。

台湾における外国人労働者の転職については、3年間の雇用期間満了後は労働者の意思で自由に転職が可能である。また異業種間の転職も一定条件の下で可能である。このことがひとつの懸念要因ともなり得る。例えば、家庭内の介護・家事労働は労働基準法適用外であるため、労働者は長時間労働、低賃金、セクハラなど種々の被害を受ける場合がある。こうしたことから、家庭内の介護・家事労働からの転職が比較的多く、あるいは離脱・失踪するケースもあるという意見を今回の調査で聴取した。また、研究者や外国人労働者の支援団体によれば、失踪者を不法就労へと導く集団も存在するという。

近年、台湾の非熟練外国人労働者受入制度は拡大の方向に進んでいると言える。2023年には3Kと言われる製造業、建設業、農林業等で外国人労働者の雇用率の上限が緩和され、また、介護現場でも外国人雇用枠が事実上上げられた。在留資格に関しても、2022年施行の外国人労働者定着プログラムによって、非熟練労働者の「中級熟練人材」への転換が制度化され、製造業、建設業、農業、介護等の分野での需要に対応している。

少子高齢化が進む中、今後も労働力不足を見据えて、特に使用者団体はより一層の許容業種の拡大を求めていると思われる。一方、支援団体などは人権等の観点から、現制度から民間仲介業者の排除を求めている。また、今回の調査でヒアリングを行った専門家は、人材仲介業者を介するシステムでは労働者が多額の借金を負う可能性がある、とコメントした。更に別の研究者は、人権上の問題が頻発する家庭の家事・介護労働分野への外国人の受入れをやめるべきである、と指摘している。

今後も様々な方面からの意見を踏まえたうえで、台湾の非熟練外国人労働者受入制度は変遷していくと予想される。

○ 非熟練外国人労働者の受入れのための制度

韓国と台湾における非熟練外国人労働者の受入制度は下表のとおりである。

表 非熟練外国人労働者の受入制度に関する韓国・台湾比較

	韓 国	台 湾
制度名称 (導入年)	雇用許可制 (2004 年)	就業サービス法第 46 条第 1 項第 8～10 号の業務に従事する外国人の雇用 (1992 年)
受入れ対象国、業種、人数等の 審議・決定機関	外国人力政策委員会 (委員長：国務調整室長)	国際労働力政策に関する諮問委員会 (委員長：労働部次長)
主管官庁	雇用労働部、法務部ほか	労働部
対象国 (MOU 締結国)	16 カ国 (フィリピン、モンゴル、スリランカ、ベトナム、タイ、ウズベキスタン、パキスタン、インドネシア、カンボジア、中国、バングラデシュ、キルギス、ネパール、ミャンマー、東ティモール、ラオス)	6 カ国 (フィリピン、モンゴル、ベトナム、タイ、インドネシア、マレーシア)
対象業種 (職種)	製造業、建設業、サービス業、農畜産業、漁業	製造業・建設業・農林牧漁業・施設介護・家庭介護・家事等
対象者	受験資格保持者 (18 歳以上 39 歳未満、禁固以上の犯罪歴なし、韓国からの強制退去/出国措置なし、自国からの出国制限なし)、選抜試験合格者 (韓国語 + 技能試験)	16 歳以上 (介護・家事は 20 歳以上) の者
年間受入れ規模 (人数)	割当人数 (クォータ) と事業所ごとの受入れ上限人数を設定し、その範囲で受入れ 2024 年クォータ：16 万 5,000 人	業種ごとに受入れ人数枠 (外国人雇用率) を設定し、その範囲で受入れ
就業者数	26 万 8,413 人 (2022 年) ※不法滞在者を含む在留者数	72 万 8,081 人 (2022 年)
査 証	非専門就業 (E-9)	居留ビザ
運営主体	・産業人力公団 (公的機関) 送出し国での募集、選抜 ・雇用センター (公的機関) 雇用主への雇用許可付与、 雇用主と外国人労働者とのマッチング ・労使発展財団、業界団体等 外国人労働者の入国後就業教育	・民間人材仲介会社 (労働部・直接雇用総合サービスセンターによる民間人材仲介会社を通さない就労ルートもあり)
原則	① 労働市場補完性の原則 ② 短期循環 (最長 9 年 8 カ月、出国なしは最長 4 年 10 カ月) の原則 ③ 均等待遇の原則 ④ 受入れプロセスの透明化の原則 (すべて公共機関が実施)	① 労働市場を補完 (労働市場テスト実施、外国人雇用税の徴収) ② 期間限定 (3 年契約、最長 12 年、家庭介護は一定の条件のもとで最長 14 年) ③ 均等待遇 ④ 仲介会社を管理 (ライセンス発行等)
転籍 (職場の移動)	5 回 (契約期間 (3 年) で 3 回、延長期間 (1 年 10 カ月) で 2 回)	契約期間 (通常 3 年間) の終了時に可能
就労期間	3 年 (基本) + 1 年 10 カ月 (延長) 最長 9 年 8 カ月	3 年 (契約期間)、契約更新により最長 12 年 (家庭介護は最長 14 年)
家族の帯同	不可	不可
不法就労 (滞在) 者数	5.5 万人 (上述の資格 (E-9) で失踪している人数)、不法滞在率 20.6% (失踪者数 / E-9 在留者数 (26.8 万人)) 2022 年 12 月末時点)	8.6 万人 (失踪している外国人労働者の数、失踪率 (失踪者数 / 外国人労働者数 + 失踪者数) は 10.2% (2023 年 10 月末時点)

第1章 韓国

はじめに

韓国は 2004 年、国内労働市場で必要な労働力を調達できない企業が合法的に外国人労働者を雇用することができる雇用許可制を導入した。製造業、農畜産業、建設業、漁業、サービス業の 5 分野の企業を対象に非熟練外国人労働者の雇用を許可し、労働力需給に応じて適正水準の受入れ規模を決定している。

雇用許可制には一般の外国人労働者を対象とする「一般雇用許可制」のほかに、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」があるが³、本章では一般の雇用許可制（在留資格「非専門就業（E-9）」）についてのみ記述する。

文献調査と合わせて、2023 年 10 月 16 日から 20 日にかけて、公的機関、研究者、事業場、労働組合、経営者団体等を対象にヒアリング調査を実施した。主な質問事項は、雇用許可制の労働市場補完の原則の実効性、送出し過程における民間の介入の有無、事業場からの失踪や不法滞在化の原因等である。

本稿では、雇用許可制の概要、最新の統計、労働者の受入れ過程及び労働環境の実態、最近の動向等について概観する。

第1節 外国人労働者受入制度

1. 外国人労働者に関する統計

(1)韓国の労働力・就業状況

2023 年の 15 歳以上の人口は 4,540 万 7,000 人で、そのうち経済活動人口（労働力人口）は 2,920 万 3,000 人、就業者数は 2,841 万 6,000 人であった（図表 1-1）。雇用率は 62.6%、失業率は 2.7%であった。

³ 在留資格は「訪問就業（H-2）」。中国及び旧 CIS 諸国（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）の韓国系外国人（在外同胞）を対象としている。E-9 と同様に 5 業種で就業可能で、サービス業は E-9 とは異なり、高賃金で人材が不足していない 22 業種（情報サービス業、教育サービス業、金融業等）を除くすべての業種で就業が可能。

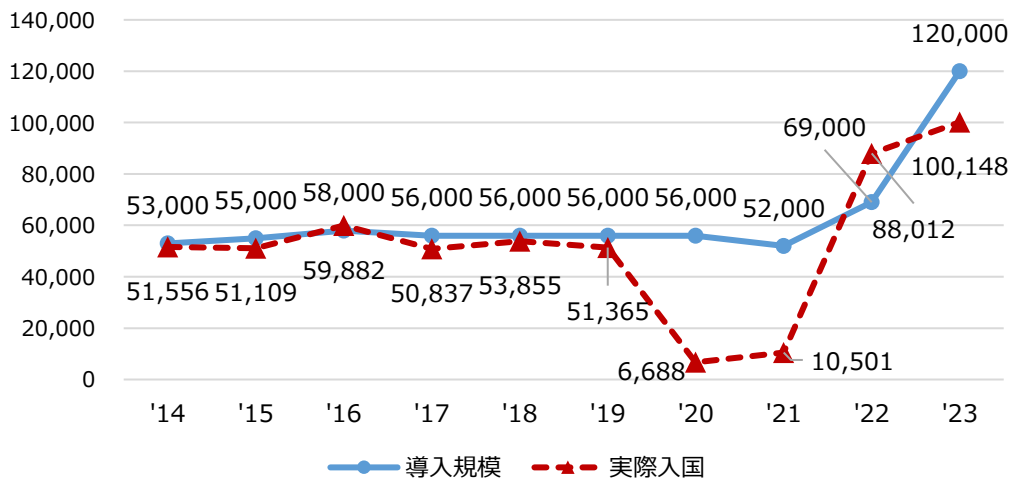
図表 1-1 主要雇用指標(2013～2023 年)

	15 歳 以上人口 (千人)	経済活動 人口 (千人)	就業者 (千人)	失業者 (千人)	非経済活 動人口 (千人)	経済活動 参加率 (%)	失業率 (%)	雇用率 (%)
2013	42,304	26,108	25,299	808	16,196	61.7	3.1	59.8
2014	42,795	26,836	25,897	939	15,959	62.7	3.5	60.5
2015	43,239	27,153	26,178	976	16,086	62.8	3.6	60.5
2016	43,606	27,418	26,409	1,009	16,187	62.9	3.7	60.6
2017	43,931	27,748	26,725	1,023	16,183	63.2	3.7	60.8
2018	44,182	27,895	26,822	1,073	16,287	63.1	3.8	60.7
2019	44,504	28,186	27,123	1,063	16,318	63.3	3.8	60.9
2020	44,785	28,012	26,904	1,108	16,773	62.5	4.0	60.1
2021	45,080	28,310	27,273	1,037	16,770	62.8	3.7	60.5
2022	45,260	28,922	28,089	833	16,339	63.9	2.9	62.1
2023	45,407	29,203	28,416	787	16,204	64.3	2.7	62.6

出所：統計庁「経済活動人口調査」より作成

(2)E-9 労働者の在留人数(年度別・業種別・国籍別)

図表 1-2 年度別 E-9 導入規模に対する実際の入国者数(単位:人)



注：雇用労働部は 2022 年 8 月に人手不足解消のため 2020 年から 2022 年上半期までの待機人員を含む 8 万 4,000 人を年内に入国させることを決定しており、入国人数が 2022 年の受入れクオータを上回っている^{4 5}。

出所：雇用労働部報道資料⁶、雇用労働部「雇用許可制動向」より作成

⁴ 雇用労働部報道資料「「最近の求人難解消支援方案」発表」（2022 年 8 月 8 日）

https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=13824

⁵ 雇用労働部報道資料「今年計画された外国人労働者（E-9）8 万 4 千人入国」（2022 年 12 月 21 日）

https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=14415

⁶ 雇用労働部報道資料「来年に外国人力 11 万人導入確定」（2022 年 10 月 27 日付）

https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=14148

韓国に滞在している非専門就業（E-9）労働者数は、2022 年時点で 8 万 8,012 人である。在留人数は近年増加傾向にある（図表 1-2）。

国籍別にみると、2023 年には、ネパール出身者の人数が最も多く、続いてカンボジア、インドネシア、ベトナム、ミャンマーの順に多い（図表 1-3）。

図表 1-3 国別 E-9 労働者数(2020 年～2023 年)(単位:人)

	2020	2021	2022	2023
計	6,688	10,501	88,012	100,148
ベトナム	260	957	8,909	10,901
フィリピン	409	251	7,307	6,563
タイ	627	2,928	5,158	7,280
モンゴル	63	176	914	851
インドネシア	641	173	11,545	11,570
スリランカ	500	1,108	6,639	6,412
中国	24	148	168	291
ウズベキスタン	94	312	4,238	4,879
パキスタン	44	63	1,941	1,593
カンボジア	2,172	3,477	10,438	12,453
ネパール	955	387	14,495	19,738
ミャンマー	700	25	7,621	10,611
キルギス	13	11	888	453
バングラデシュ	141	111	5,891	4,803
東ティモール	28	278	1,249	885
ラオス	17	96	611	865

出所：雇用労働部「雇用許可制雇用動向」より作成

業種別にみると、製造業の労働者が最も多い（図表 1-4）。

図表 1-4 業種別 E-9 労働者数(2004～2023 年)(単位:人)

	合計	製造業	建設業	農畜産業	サービス業	漁業
2004	3,167	3,124	0	43	0	0
2005	31,658	31,114	84	419	41	0
2006	28,973	28,180	42	699	52	0
2007	34,788	31,242	740	2,333	48	425
2008	76,505	67,259	3,364	4,515	53	1,314
2009	62,693	54,596	4,345	2,332	65	1,355
2010	38,481	31,804	2,412	3,079	56	1,130
2011	49,130	40,396	2,207	4,557	124	1,846
2012	53,638	45,632	1,269	4,931	107	1,699
2013	58,511	48,967	1,606	5,641	70	2,227
2014	51,556	40,874	2,299	6,047	91	2,245
2015	51,019	40,223	2,228	5,949	71	2,548
2016	59,822	47,425	2,593	7,018	68	2,718
2017	50,837	39,415	1,846	6,855	100	2,621
2018	53,855	43,695	1,405	5,820	90	2,845
2019	51,365	40,208	1,651	5,887	99	3,520
2020	6,688	4,806	207	1,388	1	286
2021	10,501	7,455	595	1,841	18	592
2022	88,012	68,350	1,657	11,664	125	6,216
2023	100,148	79,108	2,323	11,979	265	6,473

出所：雇用労働部「雇用許可制動向」

(3)外国人労働者の賃金

2022 年の月平均賃金をみると、200 万ウォン～300 万ウォンを得ている者が最も多く、続いて 300 万ウォン以上の割合が高かった。2023 年には 100 万ウォン未満の労働者は 0 となっている（図表 1-5）。

図表 1-5 月平均賃金水準別非専門就業(E-9)(2012-2023 年)(単位:千人)

	合計	100 万ウォン未満	100 万ウォン以上 ～ 200 万ウォン未満	200 万ウォン以上 ～ 300 万ウォン未満	300 万ウォン以上
2012	229.7	4	183.8	41.9	0.4
2013	219.3	1	170.3	47.2	0.5
2014	236.1	0	159.8	74.7	1.3
2015	256.5	1	140.6	111.0	4.0
2016	257.8	0	134.9	116.6	6.2
2017	255.6	0	106.7	141.5	7.4
2018	262.0	-	91.2	153.9	16.9
2019	260.8	-	70.4	162.2	28.2
2020	251.1	0	67.4	160.2	23.5
2021	216.0	-	32.4	148.7	35.0
2022	209.1	0.2	16.1	139.5	53.4
2023	268	0	5	179	85

注：2023 年 5 月 15 日基準。

出所：統計庁・法務部 移民者在留実態及び雇用調査より作成

(4)外国人労働者の失踪状況

2022 年 12 月末時点での非専門就業（E-9）の不法滞在者は 5 万 5,171 人で、不法滞在率は 20.6%であった（図表 1-6）。

図表 1-6 在留外国人資格別現況(単位:人、%)

	総在留外国人	合法在留	不法在留	不法在留率
非専門就業(E-9)	268,413 人	213,242 人	55,171 人	20.6%

注：2022 年 12 月 31 日時点

出所：法務部「2022 出入国・外国人政策統計年報」より作成

2. 制度概要

(1)制度の趣旨・目的

雇用許可制（EPS: Employment Permit System）は、国内労働市場で必要な労働力を調達できない企業が単純労務業務に従事する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⁷。一般雇用許可制は単純労務作業に従事する外国人労働者を対象としており、この制度を通じて入国する労働者の在留資格は「非専門就業（E-9）」である。根拠となる法律は「外国人の雇用等に関する法律（外国人雇用法）」である。

雇用許可制は次の4つの原則、①韓国人の雇用機会を保障しながら補完的に外国人人材を活用する（補充性）、②送出時の不正行為を防止するために公共部門が直接外国人材の選定・導入・斡旋を担当する（透明性）、③非専門人材の定住化による社会的費用を考慮し、国内在留期間を制限（3+1年10カ月）（短期循環）、④不当な差別の禁止、韓国人と同一の労働法適用等基本的な人権を保障（差別禁止）、に則って運営される。

これらの原則に基づき、人材不足の業種に限り、政府間でMOU（了解覚書）を締結した国家から労働者を受入れている。受入れ人数はクォータ制（総量規制）によって管理され、労働市場テストによって韓国人と競合しないことが明らかな仕事でのみ外国人労働者の就業が許可される。

雇用許可制では、送出し国と韓国政府はMOU（了解覚書）を締結する。内容は、労働者の選抜、語学試験の管理、雇用主とのマッチング、滞在支援、帰国支援、不法滞在の防止に関する内容である。詳細は送出し国ごとに異なり、非公開である。

雇用許可制は以前の外国人労働者受入制度である産業研修生制度の問題点を解決するため2004年に導入された。産業研修生制度では、従業員数300人以下の中小製造企業は外国人を研修生として1年間雇用することができ、必要な場合は研修期間をさらにもう1年延長できる制度であった。この制度では、民間のブローカーに対して外国人労働者が過度な手数料を負い、結果的に高い不法滞在率が問題となっていた。そのため雇用許可制は導入当初からできるだけ民間を省き、労働者の選抜から帰国まですべての過程を公共部門で実施する制度として導入された。

(2)外国人労働者の就労資格(許容業種)

受入れ業種は、製造業、建設業、農畜産業、漁業、サービス業の5つである（図表1-7）。受入れ業種は送出し国によって異なる。製造業のみすべての送出し国から労働者を受入れているが、それ以外の4業種（少数業種）は受入れ規模が小さく、送出し国ごとにMOUで取り決めた業種のみ労働者を受入れている（特化国家）⁸。労働者の導入規模は業種ごとでもクォータ制（総量規制）によって管理されている。労働者の選抜課程は業種ごとに分かれており、外国人労働者が入国後業種を変更することは原則として認められない。

⁷ 労働政策研究・研修機構（2022）『諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EU—』資料シリーズ No.249

⁸ 建設業：タイ、ベトナム、カンボジア、ミャンマー、スリランカ、中国。農畜産業：ネパール、ベトナム、タイ、カンボジア、ミャンマー、中国。漁業：インドネシア、ベトナム、東ティモール、スリランカ、中国。サービス業：モンゴル、ウズベキスタン、中国。

EPS 雇用許可制 「EPS INFO EP.01 | 企業と勤労者の共存を助ける制度、雇用許可制のすべて」 YouTube.
<https://youtu.be/GCm9w2mId1E?si=Au7tif9CAXlofqOw>

図表 1-7 外国人労働者許容業種

製造業	常時労働者 300 人未満または資本金 80 億ウォン以下^{注1} ※上記の基準を満たさない場合も地方中小企業庁で発行された「中小企業確認書」を提出すれば認定
建設業	すべての建設工事 ※発電所・製鉄所・石油化学、建設現場の建設事業者のうち建設免許が産業環境設備である場合には除外
サービス業	・建設廃棄物処理業(3823) ・再生用材料の収集と販売業(46701) ・冷蔵・冷凍倉庫業(52102) (内陸に位置する事業者) ・書籍、雑誌、その他の印刷物出版業(581) ・音楽およびその他のオーディオ物出版業(59201) ・下の業種の標準産業分類上の荷役及び積載単純従事者(92101) ※ただし、「廃棄物収集、運搬、処理及び原料再生業」の場合は廃棄物分類業務も含む ・廃棄物収集、運搬、処理及び原料再生業(38) ・飲食料品及びたばこの仲介業(46102) ・その他生鮮食品及び単純加工食品卸売業(46319) ・航空および陸上貨物取扱業(52941)のうち「畜産物衛生管理法」第 2 条による食肉を運搬する事業者 ・宅配業（49401）及び航空及び陸上貨物取扱業（52941）のうち「生活物流サービス産業発展法」第 2 条の第 3 号ガ目による「宅配サービス事業体」 ・その他生鮮食品及び単純加工食品卸売業(46319)航空運送支援サービス業（52939）のうち「航空事業法」施行規則第 5 条の第 2 号による「航空荷役事業体」（空港地上造業）
漁業 (20 トン未満)	・沿近海漁業(03112) ・養殖漁業(0321) ・天日塩生産及び岩塩採集業(07220)
農畜産業	・作物栽培業(011) ・畜産業(012) ・作物栽培及び畜産関連サービス業(014)

注 1：2023 年 4 次受入れより、製造業のうち 300 人以上の企業であっても根幹業種、首都圏以外、中堅企業のいずれかの場合は雇用許可対象に追加。

注 2：（）内は韓国標準産業分類の業種コード

出所：EPS ウェブサイト、雇用労働部報道資料より作成

外国人労働者は、了解覚書（MOU）を締結した 16 カ国から受入れている。送出し国は、フィリピン、モンゴル、スリランカ、ベトナム、タイ、インドネシア、ウズベキスタン、パキスタン、カンボジア、中国、バングラデシュ、キルギス、ネパール、ミャンマー、東ティモール、ラオスである⁹。

雇用許可制では、応募者は後述する選抜試験を受験する。送出し国の国籍を持つ者のうち、以下の資格を持つ者が一時試験（語学試験）の受験資格を持つ。

- ①満 18 歳以上満 39 歳以下であること
- ②禁固以上の犯罪経歴がないこと
- ③大韓民国を強制退去又は出国措置を受けた経歴がないこと
- ④自国からの出国に制限（欠格事由）がないこと
- ⑤非専門就業（E-9）または船員就業（E-10）に該当する在留資格で合計 5 年以上韓国に滞在した事実がないこと

(3)外国人労働者の受入れ枠

補充性の原則にもとづき、受入れ人数のクォータ制（総量規制）によって運営しており、送出し国ごと、業種ごとに受入れ人数が決まっている（図表 1-8）。また、2014 年以降、年間受入れ人数の一部を弾力配分（+α）として、その年に特に需要が大きい業種に回している。

送出し国別のクォータ制の内訳は非公開だが、特定の送出し国の不法滞在率が高い場合等には、ペナルティとしてその国からの受入れを一時停止することもある。2024 年の導入予定人数は 16 万 5,000 人である¹⁰。

⁹ MOU 締結順。現在はラオス（2016 年 MOU 締結）が最も新しい。

¹⁰ 雇用労働部報道資料「来年外国人力（E-9）16 万 5000 人導入 内国人求人が難しい飲食店業等外国人力許容」（2023 年 11 月 27 日付）https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=15860

図表 1-8 E-9 労働者業種別クォータ(2021～2023 年)(単位:人)

		合計	製造業		農畜産業	漁業	建設業	サービス業	弾力配分
2020	新規入国	44,000		30,130	5,300	2,700	2,280	90	3,500
	再入国	12,000		10,570	1,100	300	20	10	-
	計	56,000		40,700	6,400	3,000	2,300	100	3,500
2021	新規入国	40,000		27,400	5,090	2,650	1,780	80	3,000
	再入国	12,000		10,300	1,310	350	20	20	-
	計	52,000		37,700	6,400	3,000	1,800	100	3,000
2022	新規入国	52,530		37,080	7,410	4,200	2,750	90	1,000
	再入国	16,470		14,220	1,820	410	10	10	-
	計	69,000		51,847	9,430	4,810	1,813	100	1,000
			製造業	造船業					
2023	新規入国	98,970	62,370	2,340	10,850	6,870	3,210	2,830	10,500
	再入国	21,030	16,731	0	3,100	750	409	40	-
	計	120,000	79,101	2,340	13,950	7,620	3,619	2,870	10,500
2024	新規入国	143,530	77,440	5,000	14,030	8,650	5,440	12,970	20,000
	再入国	21,470	17,560	0	1,970	1,350	560	30	-
	計	165,000	95,000	5,000	16,000	10,000	6,000	13,000	20,000

注 1：2023 年 4 月から 2025 年末まで一時的に造船業を製造業から分け導入している。

注 2：再入国者は再入国特例者数。

出所：EPS ウェブサイト、雇用労働部報道資料をもとに作成

事業場ごとに雇用できる外国人労働者には上限が定められている¹¹。製造業、建設業、サービス業の上限数は、事業場内の韓国人雇用保険被保険者数に応じて決定する（図表 1-9）。このほか、農畜産業、漁業についても、営農規模、漁船一隻当たりの人数等や養殖業の面積等に応じて雇用できる外国人労働者の上限人数が設定されている。

¹¹ 2023 年より、事業場ごとの新規雇用許可発給限度は廃止された。雇用労働部報道資料「産業現場と人口構造の変化に対応する雇用許可制改編策」（2022 年 12 月 29 日付）
https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=14465

図表 1-9 事業場ごとの外国人雇用可能人数(製造業)

韓国人雇用保険被保険者数	雇用できる外国人労働者数 (2023年4次～)
1人以上10人以下	韓国人被保険者数 + 10人
11人以上50人以下	30人 ただし、韓国人被保険者数の2倍を超過できない
51人以上100人以下	35人
101人以上150人以下	40人
151人以上200人以下	50人
201人以上300人以下	60人
301人以上	80人

注：2023 年第 4 次受入れからは雇用許容人数が 2 倍に引き上げられた。

出所：雇用労働部報道資料より作成

以前は上記の雇用人数の上限とは別に、事業場ごとに新規雇用許可発給には各年度限度が設定されていたが、2023 年第 2 四半期の雇用許可発給申請時より廃止された¹²。

加えて、特に人材不足の分野に対しては、次のような措置を講じている。

2023 年度は、製造のうち、人手不足、成長可能性などを考慮して選定された 7 業種について雇用許容人数を 20%引き上げた¹³。また、製造業のうち、鑄造業等の根幹産業（製造業の基礎産業）¹⁴は受入れ人数の上限が 20%引き上げられた。

また、2023 年に限り、ソウル、仁川広域市京畿道といった首都圏以外の地域に所在する製造業の企業に対しても雇用許容人数を 20%引き上げた¹⁵。また、製造業で常時 50 人未満の事業場に関しても、2023 年に限り雇用許容人数を 20%引き上げた¹⁶。

さらに、2023 年 4 次の外国人労働者雇用許可申請からは、事業場ごとの雇用許容限度を 2 倍とした。

¹² 雇用労働部「外国人力政策委員会決定事項公告」公告第 2022-584

https://www.moel.go.kr/news/notice/noticeView.do?bbs_seq=20230100080

¹³ 食料品製造業（10）、石油製品製造業（衣服は除く）（13）、ゴム製品及びプラスチック製品製造業（22）、金属加工製品製造業（機械及び家具は除く）（25）、その他機械及び整備製造業（29）、家具製造業（32）、船舶及びボート建造業（311）。

¹⁴ 鑄造、金型、溶接等、製造業のうち素材から部品を作成する産業を指す。

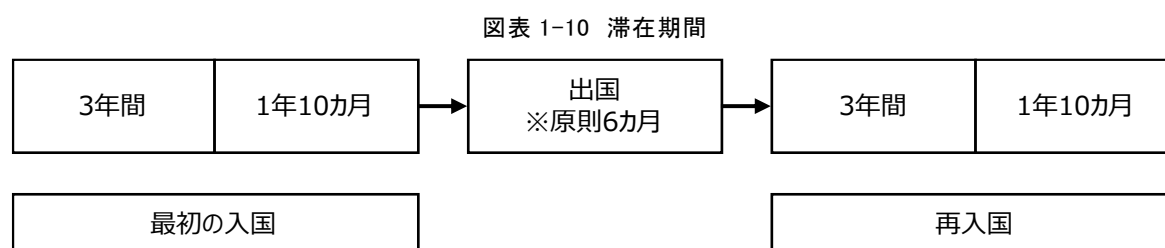
¹⁵ ソウル特別市、仁川広域市、京畿道であっても、京畿道内の人口が 20 万人未満の市・郡、ソウル市・仁川市・京畿道内の人口 20 万人以上だが所属税法上の僻地に該当する市・郡、京畿道内の人口あたりの中小製造業企業数が上位 10%の市・郡、も引き上げ対象となる。

雇用労働部公告知第 2023-37 号「2023 年度外国人勤労者雇用許容限度 20%追加業種及び地域の発表」（2023 年 1 月 20 日）https://www.moel.go.kr/news/notice/noticeView.do?bbs_seq=20230101044

¹⁶ 雇用労働部「外国人力政策委員会決定事項公告」公告第 2022-584 号

(4)就業期間

E-9 の在留資格では、最長で 9 年 8 カ月（4 年 10 カ月＋4 年 10 カ月）の滞在が可能である（図表 1-10）。一度に滞在できる期間は最長 4 年 10 カ月である。雇用許可制でははじめの雇用契約は 3 年間以内の期間で締結され、その後雇用主が雇用契約の延長を希望する場合には、1 年 10 カ月まで延長が可能である。4 年 10 カ月（3 年＋延長 1 年 10 カ月）の期間満了後、韓国に再入国するまでの期間は、原則 6 カ月であるが、特例等によって 1 カ月まで短縮できる¹⁷。雇用許可制は短期循環の原則に基づいて運営されているため、永住権取得の条件となる 10 年連続の滞在を避けるために一度出国するよう定められている。



出所：雇用労働部報道資料より作成

(5)労働条件

外国人労働者に対しては、韓国人労働者と同様の労働基準法、最低賃金法等の労働関連法が適用される¹⁸。2023 年度の最低賃金は、時給 9,620 ウォン、月額 201 万 580 ウォンである¹⁹。ただし、4 人未満の事業場や農業、畜産業、漁業等では労働基準法適用外のため最低賃金は適用されない。

外国人労働者の多くは、雇用主が提供する宿舎で生活する。宿舎の基準として、個人の寝室面積が最低 2.5 m²以上であること、冷暖房設備、消火設備等が義務づけられている。雇用主が住居や食事を準備する場合には、外国人労働者の賃金から宿泊費、食費を控除することが認められている。

雇用許可制の在留資格、非専門就業（E-9）では、家族の帯同は認められない。

(6)社会保障

国民 4 大保険（健康保険、労災保険、年金保険、雇用保険）のうち、外国人労働者が加入し、保険料を支払わなければならないのは国民健康保険及び国民年金保険である（図表 1-11）。労

¹⁷ 1 回目の滞在中（3 年＋1 年 10 カ月間）事業場を一度も自己都合で変更しなかった労働者対象の再入国特例。

¹⁸ 常時 4 人未満の事業場：最低賃金法は適用。労働基準法のうち延長、夜間、休日勤労手当、年次有給休暇は未適用（有給週休及び退職金は適用）。

農畜産業、漁業：労働基準法は適用。ただし勤労時間、休憩、休日に関する規定は未適用。賃金は最低賃金以上を支給しなければならない。

¹⁹ 2024 年度（2024 年 1 月 1 日～12 月 31 日適用）の最低賃金は時給 9,860 ウォン（月額 206 万 740 ウォン）。

災保険（産業災害補償保険）、雇用保険は外国人労働者が保険料を支払う必要はないが、すべての外国人に適用される。ただし雇用保険のうち、失業給付は任意加入であり、給付を希望する場合は別途申請が必要である。さらに、国民年金は原則加入で保険料を支払うが、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てない場合は適用が除外される。

図表 1-11 外国人労働者の社会保険加入義務（2023 年）

	国民健康保険	労災保険	雇用保険	国民年金
根拠	国民健康保険法	産業災害補償保険法	雇用保険法	国民年金法
被保険者	外国人労働者			
加入対象	外国人労働者を雇用している事業場及び外国人労働者	労働者を雇用するすべての事業場	1 人以上の労働者を雇用する事業場	相互主義によって外国人に対して当然適用する国家の外国人労働者雇用事業場及び外国人労働者
加入強制可否	当然適用 ^{注1}	当然適用	当然適用 ^{注2}	当然適用（相互主義）
当然適用適用除外	-	法人ではない 5 人未満の農業、林業（伐採業は除外）、漁業、狩猟業	法人ではない 5 人未満の農業、林業、漁業	除外国家 ^{注3}
算出内訳	標準報酬月額×7.09%	保険料率は業種別に相違	標準報酬月額×保険料率	標準勤報酬月額×0.9%
保険料負担者	（職場加入者）労働者 50%、事業主 50% （地域加入者）労働者 100%	事業主 100%	事業主 100%企業規模別 0.25～0.85% 失業給付：労使折半（各 0.9%）	労使折半
保険金の支給	外国人労働者疾病発生時 診断、治療、リハビリ支援	業務上災害発生時保障、療養、リハビリ支援	失業予防、雇用促進、再就業支援	出国時返還

注 1：職場加入者：労働者及び使用者、公務員及び教職員、その被扶養者、地域加入者：職場加入者とその被扶養者以外の者。

注 2：失業給付事業に加入する場合は別途申請が必要（加入は任意）。

注 3：ネパール、東ティモール、ミャンマー、バングラデシュ、パキスタン。

出所：産業人力公団「外国人勤労者雇用支援業務総合案内」（2023 年 6 月制作）より作成

これらの社会保険に加えて、外国人労働者には、帰国費用保険及び傷害保険の加入が義務付けられている²⁰（図表 1-12）。帰国費用保険とは、労働者が帰国する際の帰国費用に充てるための保険である。傷害保険は、労災以外の疾病や死亡に備える保険である。また、雇用主には、外国人労働者の退職金と出国資金を保証するための出国保障保険²¹、及び、賃金未払いや支払い遅延に対応する、未払い賃金精算補償保険の加入が義務付けられている。

²⁰ 外国人労働者の雇用等に関する法律第 15 条、施行令第 22 条

²¹ 保険金は退職金に充てられるが、保険金分だけでは退職金金額に満たない場合、雇用主は差額を労働者に支給しなければならない。

図表 1-12 外国人労働者の保険

	出国満期保険	賃金未払い保証保険	帰国費用保険	傷害保険
加入者 (収益者)	使用者	使用者	外国人労働者	外国人労働者
導入目的	中小企業の退職金一時支給による負担の緩和	外国人労働者に対する賃金未払いへの備え	外国人労働者の帰国費用に充当	業務上災害以外の死亡・疾病への備え
根拠	外国人雇用法第 13 条 同法施行令第 21 条	外国人雇用法第 23 条 同法施行令第 27 条	外国人雇用法第 15 条 同法施行令第 22 条	外国人雇用法第 23 条 同法施行令第 28 条
適用事業場	・常時 1 人以上の労働者を使用する事業場で 1 年以上就業期間が残っている外国人労働者を雇用する使用者	・賃金債権補償法が適用されない事業場 ・常時 300 人未満の労働者を使用する事業場	-	-
適用除外事業場	外国人労働者雇用特例適用建設業（同法第 12 条第 1 項第 1 号）	外国人労働者雇用特例適用建設業（同法第 12 条第 1 項第 1 号）	-	-
被保険者 (収益者)	外国人労働者	外国人労働者	外国人労働者	外国人労働者
加入時期	雇用契約効力発生日から 15 日以内	雇用契約効力発生日から 90 日以内	雇用契約効力発生日から 15 日以内	雇用契約効力発生日から 15 日以内
未加入時の罰則	500 万ウォン以下の罰金 (3 回以上延滞時には過怠料 80 万ウォン)	500 万ウォン以下の罰金	過怠料 80 万ウォン	500 万ウォン以下の罰金
保険金の金額・ 納付方法	毎月積立 外国人労働者の通常賃金の 8.3%	一時金 1 年/15,000 ウォン	3 カ月以内に 3 回に分けて納付 ^注 第 1 群 : 40 万ウォン 第 2 群 : 50 万ウォン 第 3 群 : 60 万ウォン	一時金 1 年/20,000 ウォン (年齢、性別によって変動)
保険金支給 事由	1 年以上勤務した外国人労働者の出国 (一時出国は除外)	使用者の賃金未払い	外国人労働者出国（一時出国は除く） 自身で出国、強制退去の場合も該当	外国人労働者の業務上災害以外の死亡または後遺傷害の発生

注：第 1 群（40 万ウォン）：中国、フィリピン、インドネシア、タイ、ベトナム、第 2 群（50 万ウォン）：その他の国家、第 3 群（60 万ウォン）：スリランカ

出所：労使発展財団「外国人労働者雇用管理案内」より作成

(7)運営機関

雇用許可制の運営には以下の機関が関わっている。

A. 外国人力政策委員会

国務総理所属の外国人力政策委員会である。国務調整室長が委員長を務め、委員は関連する11部の次官である²²。①外国人労働者に関する基本計画の策定に関する事項、②外国人労働者を導入する業種、規模等に関する事項、③外国人労働者の送り出しができる国家の指定及び指定取消に関する事項、④その他大統領令で定める事項、の審議・議決を行う。また、毎年年末に、翌年の受入れ規模等、外国人労働者配置計画を発表する。

事前審議のために、政策委員会の下に外国人力政策実務委員会が設置されている。

B. 産業人力公団²³

雇用許可制の実務機関の雇用労働部の傘下機関である。韓国本部に加えて、すべての送出国に現地支部を設置しており、送出国での外国人求職者の募集、選抜試験の実施等を行う。韓国国内の産業人力公団では、外国人労働者入国後、職場に早期定着できるよう、職場でのトラブルの解消や帰国後の支援プログラムを実施する。

C. 現地送出し機関²⁴

MOUによって定められた、各送出国の公的な送出し機関である。産業人力公団現地支部の監視下で労働者選抜試験合格者の名簿（求職者名簿）の作成及び韓国への送付、送出国での事前就業教育等を実施する。

D. 雇用センター

雇用センターは、雇用労働部傘下の公共職業安定所である。外国人労働者が入国するまでの過程において、雇用主による労働者の斡旋、雇用許可書の発行、雇用契約の締結等の業務を担う。また、韓国滞在中の外国人労働者が事業場を変更する場合の離職理由の調査や、変更先の斡旋も行う。雇用センターが使用する公共求人サイト（Work-Net）及び求職者名簿、雇用許可制データベース等の雇用情報ネットワークについては、雇用労働部傘下の公共機関、韓国雇用情報院²⁵が担当している。

²² 外国人雇用法 第4条「委員長は国務調整室長を充て、委員には企画財政部・外交部・法務部・産業通商資源部・雇用労働部・中小ベンチャー企業部の次官及び大統領令で定める関係中央行政機関の次官を充てる。」

²³ 外国人雇用支援以外にも、生涯能力開発、国家資格試験等、企業と労働者の人的資源開発支援事業を行う雇用労働部傘下の公的機関。

産業人力公団ウェブサイト <https://www.hrdkorea.or.kr/4/1/1/1>

²⁴ 送出し機関一覧 産業人力公団ウェブサイト <https://www.hrdkorea.or.kr/1/3/3/1/1>

²⁵ KEIS (KEIS: Korea Employment Information Service) 労働市場予測、政策提言等も実施する機関。
KEIS ウェブサイト <https://eng.keis.or.kr/eng/index.do>

E. 就業教育機関

後述する、労働者が韓国入国後に受ける訓練は、労使発展財団²⁶および業界団体が運営する(図表 1-13)。

図表 1-13 入国後就業教育の実行機関

就業教育機関	対象業種及び国家
労使発展財団	製造業、サービス業（ベトナム、モンゴル、タイ）
中小企業中央会	製造業、サービス業（ベトナム、モンゴル、タイ以外の国家）
農協中央会	農畜産業（すべての送出国）
水協中央会	漁業（すべての送出国）
大韓建設協会	建設業（すべての送出国）

出所：EPS ウェブサイトより作成

また、中小企業中央会、農業協同総合中央会、水産業共同総合中央会、大韓建設協会は、外国人労働者受入れのための手続きを雇用主に代わって行う代行機関の役割も果たしている。雇用主は、雇用許可書の発給申請等外国人労働者の雇用等に関する業務を、雇用労働部長官が指定する代行機関に代行を依頼することが認められている。手数料は、雇用契約の締結及び出入国支援が 6 万ウォン等である。

第2節 外国人労働者の受入れ実態

1. 就労プロセスの概要

外国人労働者の就業までのプロセスは図表 1-14 のとおりである。各プロセスでの詳細な手続き等に関して以下で説明する。

雇用許可制への参加を希望する者は、送出し国で産業人力公団現地支部が実施する選抜試験に合格しなければならない。韓国語試験及び体力測定、基礎技能試験、面接を受け（①）、合格した者は求職者として登録される（②）。最終合格者は求職者プールに登録され、求職者の名簿は雇用センター（公共職業安定所）まで送られる（③）。

一方、外国人労働者の雇用を希望する雇用主は、その求人が韓国人と競合が生じるものではないことを示すために、一定期間韓国人に向けた求人募集（労働市場テスト）を行わなければならない（④）。管轄の雇用センター（公共職業安定所）または雇用労働部運営の求人サイトで求人する。募集期間は、制度導入時は原則 7～14 日間である。

労働市場テスト期間終了後も人材を採用できなかった場合には、雇用許可書の発行を申請できる（⑤）。雇用センターは外国人労働者を斡旋し（⑥）、雇用主は候補者（求人 3 倍）の中

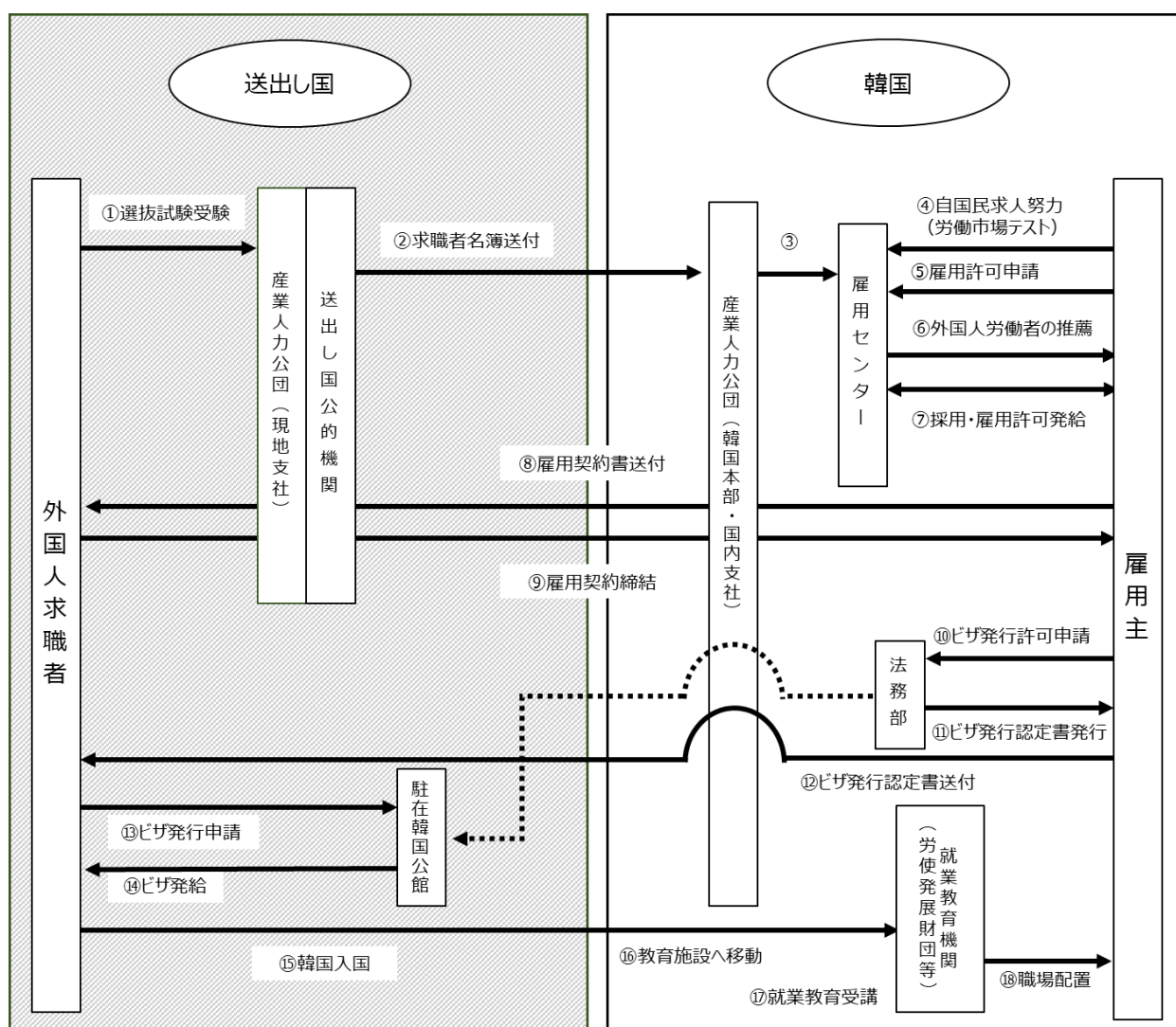
²⁶ 労使発展財団（KLES）は雇用許可制以外にも労使協力を基盤に雇用労働サービスを提供する雇用労働部傘下機関。

から採用する者を決定する。雇用センターは、雇用主が採用した外国人労働者に対して雇用許可を発給する（⑦）。

雇用主は雇用契約書を外国人労働者に送付し（⑧）、労働者が同意すれば雇用契約が締結される（⑨）。雇用契約締結後、雇用主は韓国法務部に対して査証発給認定を申請し（⑩）、発行を受ける（⑪）。雇用主は査証発給認定書を労働者へ送り（⑫）、労働者はそれをもって在外韓国大使館に査証の申請を受け（⑬）、ビザの発給を受ける（⑭）。

外国人労働者は韓国入国後（⑮）教育施設へ移動し（⑯）、2泊3日の就業教育を受講する（⑰）。そして、訓練終了後、職場に配置される（⑱）。

図表 1-14 外国人求職者の韓国就業までの経路



出所：雇用労働部ウェブサイト等を参考に作成

2. 送出国における募集・選抜・登録

(1) ブローカー、費用発生等の状況

送出国におけるブローカーの介入の余地が全くないとは言いきれないものの、公共機関が直接監視し導入するという制度の都合上、その可能性は低いと各関係機関は認識しているようである。雇用許可制では航空券やビザ発行手数料が公開されており金額の透明性が高く、高額な手数料が生じる可能性は低い。

参加者の募集は、送出国にある産業人力公団現地支部、及び MOU で定められた送出国の公的な送出国機関が協力して行う。産業人力公団は 16 の送出国すべてに現地支部を設置している。現地支部には産業人力公団から駐在員を派遣しており、送出国の国内各地を回って雇用許可制の説明会を開催したり、現地の高校や専門学校、短大で広報したり、テレビやメディア、SNS を通じて宣伝したりしている。加えて、雇用許可制の導入から 20 年近く経過しており、すでに韓国で就業し帰国した人からの口コミも、EPS の認知度に大きく貢献している。

産業人力公団現地支部のモニタリングは産業人力公団が年に 2 回、雇用労働部も不定期に実施している。

外国人労働者が海外就業先として韓国を選んだ理由としては、賃金の高さ、作業環境が良いから、韓国での就業経験がある友人や親せきの勧めの順であった²⁷。

雇用許可制では、語学試験と技能試験に合格しなければ求職者になることができない。そのため現地の送出国機関に行く前に外国人労働者が語学学校に通う場合もある。語学学校の費用は 20 万ウォン程度である。こうした E-9 労働者が現地の送出国機関に到達する前のプロセスについて、韓国側は関与する考えはない。雇用許可制の場合、試験に合格した後も雇用主とマッチングするまでは求職者プールで待機しなければならない。試験に合格したとしても就職が保障されるわけではないため、この過程で過度なブローカーへの仲介手数料が生じる可能性は低い。

海外就業する労働者に対して、送出国が独自に失踪した場合の保証金等を課す場合があるが、こうした雇用許可制の枠外で労働者が負担する金額については、韓国政府は制限して

²⁷ 賃金の高さ（72.2%）、作業環境が良い（10.2%）、韓国での就業経験がある友人、親戚の勧めで（8.0%）、他の国家と比べて就業しやすくて（4.6%）、その他（5.0%）の順。
統計庁・法務部「2023 年移民者在留実態及び雇用調査結果」2023 年 5 月 15 日基準。

いないようである^{28 29}。

雇用許可制は以前の産業研修制度と比較して透明性の原則を掲げている。この原則に基づき外国人労働者が負担する航空費や選抜試験の受験料が明示され、労働者 1 人あたりの送出し費用は産業研修制時の 3,509 米ドル (2001 年) から 2019 年に 908 米ドルまで減少した³⁰。

産業人力公団が 2015 年に実施した調査³¹によると、韓国で就業するための支出は平均で約 267 万ウォンであった。内訳は、同調査では公務員への賄賂や斡旋手数料等の非公式な費用を支払ったことがある者は 11.1%、平均金額は約 40 万ウォンであった。

(2)労働者の選抜、求職者名簿の作成

労働者の選抜方法は「外国人力選抜ポイント制」³²といい、1 次試験の韓国語試験と 2 次試験の技能試験で構成される (図表 1-15)。前述のとおり、1 次試験の受験資格として、①満 18 歳以上満 39 歳以下、②禁固以上の犯罪経歴がない、③大韓民国を強制退去又は出国措置を受けた経歴がない、④自国からの出国に制限 (欠格事由) がない、⑤非専門就業 (E-9) または船員就業 (E-10) に該当する在留資格で合計 5 年以上韓国に滞在した事実がない、という条件が設定されている。また、試験において不正行為を行った者は、処分日から 4 年間受験が制限される。

1 次試験の語学試験は、EPS-TOPIK (韓国語能力試験)³³という、読み取りと書き取りで構成された 4 択式の試験である³⁴。製造業のみ 100 点満点、それ以外の業種は 90 点満点である。業種ごとに合格最低点が定められており、それ以上の得点の者から選抜予定人数分得点順に合格とする。試験期間は 2 年間有効であり、2 年を過ぎた場合には再度受験が必要である。

受入れ予定人数は送出し国ごとに異なるため、語学試験の倍率と合格点も国によって異なる。韓国との賃金の格差が大きい国等では倍率が高い一方で、比較的賃金格差が小さい国や、

²⁸ 2013 年 8 月に「韓国雇用許可制度に基づき韓国で就労する労働者に帯する保証金制度の導入試行に関する決定」を交付、これにより韓国での就労者は 1 億 VND を保証金としてベトナムの社会政策銀行に保証金として預けなければならなくなった。ただし、就労者は社会政策銀行から同額の資金を借り入れることができる。

新美 達也 (2014)「ベトナム人の海外就労 送地域域の現状と日本への看護師・介護福祉士派遣の展望」アジア研究, 60 巻, 2 号

²⁹ 2020 年 4 月に雇用許可制によって韓国で働くベトナム人労働者は契約満了後のベトナムへの帰国を保証するため、出発前に 1 億 VND (4,239USD) 相当の保証金 (デポジット) を預けることが義務づけられた。この政策はベトナム人移住労働者が韓国での契約期間超過を防止するための措置の一環として導入された。労働者は雇用契約締結から 35 日以内にベトナム社会政策銀行 (VBSP) に保証金を預けなければならない。労働者は滞在期間中または契約満了後に職場から逃げ出したり韓国に不法滞在しようとしたりすると保証金を失うことになる。

Viet Nam News 「Vietnamese workers in South Korea to lose deposits over contract violations」(2020 年 9 月 22 日) <https://vietnamnews.vn/society/772587/vietnamese-workers-in-south-korea-to-lose-deposits-over-contract-violations.html>

³⁰ 関係部署合同「産業現場と人口構造の変化に対応する雇用許可制改編法案」

³¹ 韓国産業人力公団 (2015)「外国人勤労者雇用許可制満足度調査研究」

³² 2014 年から試行導入された。2023 年時点ではすべての送出し国がこの方法で労働者を選抜している。

³³ 通常の韓国語能力試験 (TOPIK) とは異なる。雇用許可制のための試験であり、一部職務と関連した内容が出題される。産業人力公団ウェブサイト <https://www.hrdkorea.or.kr/1/3/3/2/1>

³⁴ 受験料は約 28USD。同上。

MOU 締結から時間が経っておらず雇用許可制の認知度が低い国では応募者が少ない傾向にあるそうである。難易度は語学学校に通えば 90%程度は合格できる程度である。

図表 1-15 外国人力選抜ポイント制の配点及び構成

業種	計	1 次試験	2 次試験							
		EPS-TOPIK 語学試験	技能試験				職務能力評価（加点付与）			
			計	体力	面接	基礎 技能	計	勤務 経歴	職業 訓練/ 学力	国家 資格
製造業	200 点	100 点	100 点	30 点	30 点	40 点	5 点	3 点	1 点	1 点
農畜産業、 漁業、 建設業、 サービス業	200 点	90 点	110 点	30 点	30 点	50 点	5 点	3 点	1 点	1 点

出所：産業人力公団「外国人勤労者雇用支援業務総合案内」（2023 年 6 月制作）より作成

1 次試験合格者のみ、2 次の技能試験に進むことができる。技能試験は、体力測定³⁵、面接³⁶、基礎技能で構成される（図表 1-16）。

基礎技能は雇用許可 5 業種よりさらに細分化されており、志望者は選択した分野を受験する³⁷。試験の得点、経歴事項、面接時の動画等は雇用主に提供される。志望する業種に関連する経歴、訓練、資格保有等職務能力を持つ者は、面接時に加点される。

³⁵ 身長、体重、握力、背筋力（身長、体重は評価点数には無関係）

³⁶ 面接は韓国語で進行。①自己紹介（自分の長所、経験、就業後の計画）、②韓国語基礎対話及び行動指示、③提示された道具の名前を回答する、指定された道具を探す、④職務基礎能力評価（対人関係能力、組織理解能力、数理能力、問題解決能力、技術能力）、⑤語彙、文法、発音全般について韓国語意思疎通力量の評価。

³⁷ 製造業は組み立て（機械・金型・ゴム）/適合（化学、金属、食品、繊維）/計量（木材、電子など）の 3 種、建設業は木工/鉄筋の 2 種、農畜産業は作物栽培/畜産の 2 種、漁業は遠近海/養殖の 2 種。

図表 1-16 技能試験内容

体力（全業種共通）			握力、背筋力、体重、身長、色覚検査（身体特記事項）
面接（全業種共通）			自己紹介および態度（動画撮影）、韓国語基礎対話および行動指示、業種別名称合わせ、基礎職業能力
基礎技能	製造業	共通	ピンの差し込み ^注 、リングかけ
		選択	ボルト・ナット組立（機械、金型、ゴム）、計量・計測（化学、金属、食品、石油）、接合（木材、電子等）
	農畜産業	共通	ピンの差し込み、一輪車運転
		選択	模型合わせ（作物栽培）、作業物の運搬（畜産）
	建設業	共通	ピンの差し込み
		選択	パネル製作（木工）、鉄筋組立・結束（鉄筋）
	漁業	共通	ピンの差し込み、重量物の積載
		選択	一輪車運転（養殖）、ロープ整理及び結び（遠近海）

注：作業板に色、模様、大きさが異なるピンを区別して差し込む課題

出所：産業人力公団ウェブサイト、産業人力公団「外国人勤労者雇用支援業務総合案内」（2023 年 6 月制作）より作成

2 次試験合格者は健康診断を受診し、問題がなかった者は 1 年間求職者プールに登録される。現地送出し機関は、合格者の求職申請書の翻訳、確認を行い、プロフィール及び語学試験の点数に基づいて、所定の割り当て数の約 2.5 倍の応募者を求職者プール（＝求職者名簿）に登録し、韓国の産業人力公団本部に転送する。名簿はさらに雇用センターに送られ、雇用主は雇用センターへの訪問またはオンラインの場合は雇用許可制ウェブサイト上で、求職者の中から採用する者を決定する。

3. 雇用主による外国人労働者の求人・採用

(1) 労働市場テスト、労働市場テストの実効性

外国人労働者の雇用を希望する雇用主は、まず韓国人に向けて一定期間求人を行う、労働市場テストを行わなければならない。求人は雇用センターが運営する公共の求人サイト、Work-Net に登録する。労働市場テストの期間は、農畜産業及び漁業は 7 日間、それ以外の業種は 14 日間である³⁸。また、新聞等での求人も行った場合には、それぞれ 3 日間、7 日間に短縮が可能である。今後は 5 業種すべてで労働市場テスト期間を 7 日間に短縮予定である³⁹。さら

³⁸ 外国人勤労者の雇用等に関する法律施行規則 第 5 条の 2

³⁹ 製造業 14 日間→7 日間に短縮（36 次外国人力政策委員会（2022 年 12 月）議決）、サービス業、建設業 14 日間→7 日間に短縮（37 次外国人力政策委員会（2023 年 4 月）議決）外国人雇用法施行規則を改定予定。

に、労働者側の都合で労働者が入国後半年以内に辞めてしまった雇用主に対しては、労働市場テストを免除する方針である。

労働市場テストのための韓国人に向けた求人の雇用形態は企業によって異なり、正社員の場合もあれば、有期雇用や派遣労働者を募集する場合もある。なお、労働市場テスト期間中に雇用センターからの斡旋を 2 回以上断った場合には雇用許可を申請することはできない。

人手不足が深刻化するなかで経営者側からは労働市場テストの廃止を求める声が定期的には上がっている。製造業生産職等、外国人許容業種は 3D 業種⁴⁰（日本の 3K に相当）とよばれ、韓国人の若年者が就業を希望しないこともあり以前から人手不足が深刻な部門である。韓国の大学進学率は過去 10 年程度 70%前後に及んでおり、2022 年には 73.3%⁴¹であった。

原則すべての雇用主が労働市場テストを行うが、雇用主が当初から外国人労働者を雇用するつもりであることも少なくない。加えて、これらの産業で働く韓国人労働者の多くは 50～70 代である。雇用許容業種は体力が必要とされる産業が多く、韓国人の中高齢者よりは若い外国人労働者を好む雇用主が、雇用許可発給のために形式的に労働市場テストを実施する可能性は否めない。しかしこの現象は、雇用許可を求める事業所の多くが小規模かつ 3D 業種であり、韓国人がこれらの業種、企業への応募を避けるためである。故意に韓国人を不採用にする事例は多くはなく、大半の事業場は韓国人から応募があれば雇用する意思を持つ。

給与の面でも、外国人労働者のほとんどは最低賃金で就業しているが、製造業生産職で働く韓国人も同程度の賃金で就業している。労働基準法も韓国人と同様に適用され、延長勤務（法定労働時間 40 時間超過分）時には延長手当を支払わなければならない。加えて、外国人労働者の場合はさらに住居も提供しなければならない。その他、行政手続きや就業教育の費用も雇用主の負担になる。そのため、外国人労働者の方が安く雇用できると一概にいうことは難しい。

専門家からは、労働市場テストは韓国人の雇用を優先するという雇用許可制の象徴であり、廃止するべきではないという指摘もあった。

(2)外国人労働者のマッチング

一定期間労働市場テストを実施したにも関わらず韓国人を雇用できなかった雇用主は、雇用センターにて雇用許可申請を受けることが可能となる⁴²。雇用主は雇用許可申請期間中に管轄の雇用センターに雇用許可申請をする。新規に入国する外国人労働者の雇用を希望する事業場は労働力不足の程度、模倣的な外国人雇用指標等によって点数化されており、高得点の事業場から順に雇用許可を受けられる（図表 1-17）。

雇用労働部「外国人力政策委員会決定事項公告」公告第 2023-237 号

https://www.moel.go.kr/news/notice/noticeView.do?bbs_seq=20230401752

⁴⁰ 3D 業種とは、難しく(Difficult)、汚く(Dirty)、危険な(Dangerous)業種を指す。

⁴¹ 国政モニタリングシステム「就学率及び進学率」より。高等学校卒業生の上級学校への進学率。

https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1520

⁴² 労働市場テスト実施後 3 カ月以内。

図表 1-17 事業場ポイント項目制度

基本項目
・ 外国人雇用許容人数に対する実際の雇用人数の割合（割合が低いほど高得点）（22.4～30 点） ・ 外国人雇用人数に対する再雇用満了者の比率（割合が高いほど高得点）（22.4～30 点） ・ 新規雇用申請人数（少ないほど高得点）（製造業：19～20 点、その他：15～20 点） ・ 労働市場テストの結果採用した人数（テスト期間中雇用センターに斡旋された韓国人を多く採用しているほど高得点）（製造業：14～20 点、その他：18～20 点）
加算項目
・ 農畜産業・漁業分野標準勤労契約作成ガイドライン適用事業場（0～2.5 点） ・ 優秀寄宿舍設置及び運営事業場（認定日から 2 年間 5 点） ・ 雇用主教育履修事業場（2 点） ・ 帰国費用保険及び傷害保険全員加入及び保険料完納事業場（1.5 点） ・ 産業安全保健法上の「危険性評価認定」または「安全保健経営システム認証」事業場（各 3 点） ・ 造船業特別雇用支援業種指定告示の支援対象となる事業場（10 点）
減点項目
・ 安全保健上の措置義務違反で死亡災害が発生した事業場（各-10 点） ・ 労働関係法違反事業場 ※ 事業場変更：直近 3 年間雇用許可申請受付終了日までの間に使用者帰責理由で事業場を変更した者がいる事業場（性暴行、セクハラ-10 点/暴行、暴言-6 点/賃金支払及び労働条件違反-5 点） ※ 指導点検による指摘事項があった事業場（-0.5～-5 点） ・ 出国満期保険料滞納事業場（1 人あたり-1～-5 点） ・ 寄宿舍施設基準を満たさない事業場（項目ごとに-1 点、最大-10 点） ・ 寄宿舍情報未提供及び虚偽情報を提供した事業場（各-3 点、1 年間減点） ・ 直近 2 年間産業災害の隠蔽又は保護義務違反があった事業場（各-5 点減点） ・ 家畜伝染病予防法違反の事業場（-1～-5 点）

出所：雇用許可制ウェブサイトより作成

雇用センターは得点順に雇用主を日時指定して呼び出し、外国人労働者を求人の 3 倍斡旋する。雇用主は斡旋された中から採用する労働者を決定する。雇用主は、外国人労働者の年齢、性別、国籍等のプロフィール、選抜試験の成績に基づいて採用する労働者を決定することが可能である。雇用センターはその場で採用が決定した外国人労働者に対して雇用許可書を発給する。この手続きはオンライン上でも可能で、その場合は雇用主が雇用許可制ホームページ上で直接採用する労働者の決定、雇用許可の申請を行う。

労働者が韓国に入国するまでに要する期間は 4 カ月ほどだが、送出し国によって異なる。

また、はじめて外国人労働者を雇用する使用者は、雇用許可書発給日から 6 カ月以内に 1

回、6時間の雇用主教育を受講しなければならない。教育の内容は労働関係法令、人権等である。

中小企業中央会の調査⁴³によれば、外国人労働者採用時に雇用主が考慮する事項は、送出し国家（39.2%）、韓国語能力（19.3%）、肉体的条件（身長体重等）（17.4%）の順であった。その背景には、すでに働いている外国人労働者と同じ国籍の者を採用することで教え合うことができる、出身国の異なる労働者間に仲間外れ等の問題が生じるといった場合があるようである。

4. 雇用契約の締結・外国人労働者の入国

(1) 雇用契約の締結

雇用許可制では、雇用契約の締結は、労働者の韓国入国前に締結される。契約書には標準勤労契約書⁴⁴が用いられ、勤務地、業務内容（業種、事業内容、職務内容）、勤務時間、休日、賃金等が明記される。加えて、住居及び食事の提供の有無、提供する場合の住居の形態（住宅、宿泊施設、コンテナハウス等）、食事の提供回数が記載される。これらの宿泊費、食費の一部を労働者の給与から控除する場合には、その金額も契約書に記載される。

雇用許可書が発給された使用者は、標準勤労契約書を作成して雇用センターに提出する。契約書は雇用センターから産業人力公団へとオンラインで転送され、外国人労働者に届けられる。外国人労働者がそれに同意、署名すれば雇用契約締結となる。締結後、契約書は再度産業人力公団を通じて使用者に届けられ、使用者が署名する。外国人労働者は1回に限って提案された求人を拒否することができる。2回以上断った場合には、1年間求職者プールから除外される。

(2) 入国前の準備（査証発給手続きと事前就業教育の受講）

使用者は締結した契約書を添付し、法務部に査証発給認定書（CCVI）を申請する。これは、雇用契約を締結した外国人が特別な手続きなしに査証の発給を受けられるように国内で入国を許諾する書類である。法務部から査証発給認定書が発行されたら、韓国産業人力公団が入国計画を立て、労働者が韓国に入国する。

外国人労働者は入国前に、各送出し国の送出し機関が実施する事前就業教育を45時間（韓国語38時間、韓国文化4時間、労働基準法及び苦情処理（セクハラ予防を含む）2時間、産業安全1時間）以上の教育を受講する。この訓練の費用は労働者本人が負担する。

⁴³ 中小企業中央会「2022年外国人力活用関連総合隘路実態調査」

⁴⁴ 「外国人勤労者の雇用等に関する法律」第9条第1項。同法施行規則第8条において、別紙第6号書式（農業、畜産業、漁業分野は6号の2書式）による。

(3)入国・入国後就業教育

外国人労働者は一般的に早朝に韓国に到着する飛行機に搭乗する。航空券の費用は労働者が負担する。韓国に入国後、空港から就業訓練機関の訓練場に直行し、2泊3日の就業教育の受講、及び健康診断を受診する⁴⁵。就業教育は16時間で、内容は、韓国の職場生活（1時間）、関係法令（5時間）相談手続き等（3時間）、産業安全保健及び基礎技能（7時間）である。

この就業教育は送出し国の言語で実施され、同時に入国する労働者100人程度が集団で受講する。オリエンテーションのような位置づけであり教育結果によって労働者をふるい落とすようなことはないが、訓練期間中の健康診断で法定感染症等の異常があった者は帰国措置となる。

就業教育の費用は使用者が負担する（製造業・サービス業23万4,000ウォン、建設業28万ウォン、農畜産業26万ウォン、漁業25万8,000ウォン、労働者1人あたりの料金）⁴⁶。また、雇用契約の開始日は韓国入国日であり⁴⁷、訓練期間中も賃金が発生する。

(4)職場配置

使用者又は代理人は就業教育施設又は指定された場所を訪問し、外国人労働者を引き取り、事業場に向かう。その際、使用者は出国満期保険、賃金不払い保険に加入する。

外国人労働者は職場配属後、入国日から90日以内に管轄の出入国管理事務所を訪れ外国人登録証の発給を受けなければならない。

また、産業人力公団は外国人労働者⁴⁸が入国後3カ月以内に電話または訪問で、労働者が事業場から離脱していないか、職場になじんでいるかを確認する。

5. 外国人労働者の就業実態

(1)外国人労働者の能力・水準

外国人労働者の能力については、業種や就業環境、個人の経歴や素行によってさまざまであり、一般化することは困難である。しかし、職場になじむためには特に語学力が重要なようである。また短期的には韓国人よりも職務能力が低いとしても、長期的に見れば韓国人に並ぶ能力を持つことも十分に考えられる。中小企業中央会による調査⁴⁹によれば、韓国人と比較したときの生産性は、勤務が3カ月未満は53.8%程度だが、1年経過すれば80.3%にまで向上する。

外国人労働者の雇用許可制の制度への理解度は高く、入国前に契約書を締結するため、自ら

⁴⁵ 「外国人労働者の雇用等に関する法律」第11条

⁴⁶ ただし、雇用保険に加入している事業場の場合、雇用保険還付金（雇用主職業能力開発事業）の対象となり、訓練費の一部は還付される。

⁴⁷ 外国人雇用法施行令第17条

⁴⁸ 新規入国者、再入国者のいずれも対象。

⁴⁹ 中小企業中央会 2022年外国人力活用関連総合隘路実態調査

の労働条件についても理解してから入国してくる者が多い⁵⁰。これは、産業人力公団をはじめとする関連機関の教育、送出し国で雇用契約を締結する方式に加えて、自分より先に入国した知人等と SNS 上で連絡を取り合う、といったことによる。

E-9 で入国する外国人労働者のうち、韓国語の学習経験がある者は 81.0%であった。学習した場所は本国・韓国以外の国（68.6%）が最も多かった⁵¹。学習期間は平均 8.7 カ月である。労働者の選抜には韓国語試験が用いられるものの、当然すべての労働者が十分な語学力を持つわけではない。労働者が希望すれば後述する支援センター等で週末などに韓国語の教育を受けることができる。また、東南アジア地域出身の外国人労働者は大卒者が多く語学能力が高い等、出身国による違いもみられるようである。

(2)労働条件、就業環境、雇用管理

E-9 労働者の韓国生活に対する全般的な満足度は高く、在留期間終了後の継続在留を希望する割合は 84.0%にのぼる。延長方法としては 68.2%が在留期間の延長、10.1%が在留資格の変更と回答した⁵²。

雇用許可制の差別禁止の原則に基づき、外国人労働者にも韓国人と同等に労働基準法が適用される。外国人労働者の大多数は最低賃金水準で働いている。例外として、新型コロナウイルスの影響で新規入国者がいなかった時期には、首都圏以外の農畜産業、漁業が主となる地域では人材難が深刻化し、外国人労働者を取り合って一時的に賃金が高騰したこともあったという。漁業の相場の月給が 400 万ウォンであるのに対して、一時は 600 万ウォン程度まで上昇したそうである。

2023 年の最低賃金は時給 9,620 ウォン、月額換算すると 201 万 580 ウォン⁵³である。これは韓国人の製造業生産職の平均月給（214 万 6,514 ウォン）⁵⁴の約 93.7%に相当する。また、所定労働時間（週 40 時間）を超えて働く延長勤務は 1 週間あたり 12 時間まで認められており、その場合は延長勤務手当（通常賃金の 50%以上加算）が支払われる。

雇用主の多くは外国人労働者のための住居を提供している。雇用労働部は宿泊費、食費の控除額について、通常賃金の 8%～20%の範囲内⁵⁵とするよう定めていたが、2023 年 11 月に新たに地域ごとの住居費ガイドラインを発表した⁵⁶。ただし、雇用許可制導入当初は雇用主が負

⁵⁰ 韓国に入国する前に雇用主が提示した雇用契約条件に対して、多少理解していた（53.2%）、とてもよく理解していた（36.6%）、あまり知らなかった（8.8%）、全く知らなかった（1.3%）。統計庁・法務部「2023 年移民者在留実態及び雇用調査結果」

⁵¹ そのほか、外国人労働者支援センター（14.5%）、法務部社会統合プログラム（7.2%）、韓国大学の韓国語教育機関（3.1%）、女性家族部多文化家族支援センター（0.8%）、その他（20.2%）。同上。

⁵² 脚注 49 に同じ。

⁵³ 週 40 時間勤務の場合。2024 年の最低賃金は時給 9,860 ウォン、月給 206 万 740 ウォン。

⁵⁴ 製造業生産職平均日給×常用勤務日数（20.5 日） 中小企業中央会「2023 年上半期中小製造業職種別賃金調査」

⁵⁵ 食事および住居提供の場合：20%（臨時住宅の場合は 13%）上限。住居のみ提供の場合：15%（臨時住居の場合 8%）上限。

⁵⁶ 2023 年 7 月 5 日の第 38 回外国人労働政策委員会が議決した「宿所費指針改善法案」に基づき、23 年 11 月 27 日から地域ごとの住居費基準を定めた「外国人労働者宿所費算定ガイドライン」施行。

担しており、中小企業中央会が 2022 年に実施した調査では、住居費に関しては回答企業の 70.5%が、食費は 80.2%の企業が全額会社負担で提供していた⁵⁷。

住居は以下の基本的な勤労環境（労働基準法施行令第 55 条から 58 条の 2）を順守しなければならない。

住居施設設置関連法的基準

- ・ 騒音や振動がひどい場所、土砂崩れや雪崩など自然災害のおそれが顕著な場所、湿気が多かったり浸水の危険がある場所、汚物や廃棄物による汚染の危険がある場所など労働者の安全で清潔な居住が困難な環境の場所への設置は不可
- ・ 男性と女性が寄宿舎の同室に居住しないようにすること
- ・ 個人あたり 2.5 m²以上の広さを保障し、1 室の居住人員が 8 人以下であること
- ・ 化粧室と洗面・入浴施設、適切な冷・暖房設備または家具、採光・換気のための適切な設備、「消防法」及び関係法令による火災予防等の設備または装置、収納施設を設置すること
- ・ 作業時間が異なる 2 組以上の労働者が同じ寝室に居住しないようにすること
- ・ 寄宿舎に寄宿する労働者が「感染症の予防及び管理に関する法律」第 2 条による感染症にかかった場合には次の各項目の場所または物に対して消毒など必要な措置をとること
 - ・ 該当労働者の寝室
 - ・ 該当労働者の使用した寝具、食器、服など個人用品及びその他の物
 - ・ 寄宿舎内で労働者が共同で利用する場所
- ・ 寄宿舎の寝室、化粧室及び入浴施設等に適切な施錠装置を設置すること

さらに使用者は、①寄宿舎の構造と設備、②寄宿舎の設置場所、③寄宿舎の住居環境、④寄宿舎の面積、⑤その他寄宿舎の設置及び運営に必要な事項、を雇用契約締結時に外国人労働者に写真で提供し、合わせて決められた書式に従って外国人の寄宿舎施設表を提出しなければならない。提出しない場合は事業場の減点事項となる。

2020 年冬に外国人労働者が農場のビニールハウス宿舍内で死亡していた事件を契機として特に農業、漁業分野での外国人労働者の住居環境が問題となり、2021 年より、雇用許可申請時にビニールハウス内のコンテナ、組み立てパネル等を住居として提供する場合は雇用許可を認めないこととした⁵⁸。これらの基準に反した宿舍を提供する場合には、外国人労働者が希望すれば事業場変更を許可している。ただし現在でも、例外として地方自治団体から「臨時宿舍」用途の築造申告証を受けた場合には提供が許可されている。

⁵⁷ 中小企業中央会「外国人力活用中企総合実態調査」（2022 年 12 月に実施）。宿泊費は外国人労働者のみ提供する企業が 62.0%、内国人にも提供する会社は 36.3%。食事は内国人・外国人ともに提供 92.1%、外国人にのみ提供する企業は 4%。住居費用は月平均 18.5 万ウォン、食費は月平均 20.9 万ウォン。

⁵⁸ 雇用労働部が実施した「農・漁業分野住居環境実態調査」では、農畜産業の住居のうち 12.7%がビニールハウス内の施設であった。

雇用労働部報道資料「農・漁業分野雇用許可住居施設基準大幅拡大」（2021 年 1 月 6 日付）
https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=11831

使用者は外国人労働者の雇用中に次のような各種変動事項が発生した場合には、発生日またはその事実を知った日から 15 日以内に申告しなければならない。外国人労働者の死亡、負傷によって同一事業場で働くことが適さない場合、労働者が使用者の承認を得る等の正当な手続きなく 5 日以上欠勤するか所在がわからない場合（離脱）、外国人労働者との雇用契約を解除する場合、使用者または勤務地の名称が変わる場合、使用者の変更なしに勤務場所が変更になる場合等である。申告先はオンラインの場合は雇用許可制ウェブサイトまたは HiKorea⁵⁹（外国人向けの電子政府ウェブサイト）上で、対面の場合は雇用センターか出入国管理事務所である。故意に申告を避けたり虚偽の申告をしたりした雇用主に対しては、500 万ウォン以下の過怠料が科される。

外国人労働者が業務を怠る等の場合には、雇用主は就業規則の懲戒手続きによって懲戒することができる⁶⁰。ただし、釈明の機会の付与、妥当な懲戒事由による注意、警告、停職、解雇等の適切な処分の設計が必要である。就業規則のない 10 人未満の事業場の場合、就業規則の対象とならないため懲戒手続きを行わなくても懲戒処分が有効となる場合があるが、10 人以上の事業場の場合は雇用労働部内の標準就業規則を基礎として就業規則を作成し、それによって施行することが適切である。

解雇までではなくとも勤務態度の悪い外国人等を辞めさせたい場合、残業をさせずに稼げないようにし、自発的な退職を促す、といった措置をとる雇用主もいるようである。

(3)雇用主の違法行為

雇用主には労働関連法、外国人雇用法、および出入国関連の申告の遵守が義務づけられている。以下を行った雇用主はその事実発生日から 3 年間は外国人労働者の雇用が制限される⁶¹。

①雇用許可を受けていないのに外国人労働者を雇用した場合、②虚偽等不正な方法で雇用許可を受けたり、入国前の労働条件に反したり、労働基準法違反があった等の理由で外国人労働者の雇用許可を取り消された者、③外国人雇用法または出入国管理法に違反して処罰を受けた者、④その他大統領令で定めた理由（雇用許可発給日から 6 カ月以内に韓国人労働者を雇用調整によって離職させた者、外国人労働者を雇用契約に明示した事業または事業場以外で働かせた者、雇用契約締結後避けられない理由がないにもかかわらず契約を解除した者）に該当する者。

全国の雇用労働支庁勤労改善指導課及び雇用センターは毎年上半期・下半期に外国人労働者を雇用している事業場及び違法就業の可能性のある事業場を対象に指導・点検を実施しており、別途通報があった事業場に関しては随時点検を実施している。

⁵⁹ HiKorea <https://www.hikorea.go.kr/Main.pt>

⁶⁰ 雇用労働部ウェブサイト外国人勤労者（E-9, H-2）雇用関連主要問い合わせ事項整理
https://www.moel.go.kr/local/uijeongbu/news/notice/noticeView.do?bbs_seq=20220701208

⁶¹ 外国人の雇用等に関する法律 第 20 条第 1 項

(4)事業場の変更

一般雇用許可制において、外国人労働者の事業場変更は原則として以下の場合に該当する理由が生じた場合にのみ許可される⁶² ⁶³。①使用者が正当な理由で雇用契約期間中に契約を解除しようとしたり契約満了後更新を拒絶した場合、②休業、廃業、取消理由に該当したことによる雇用許可の取消⁶⁴、雇用制限、違反した寄宿舎の提供、使用者の労働条件違反または不当な処遇等、外国人労働者の責任ではない事由によって社会通念上その事業または事業場で勤務を継続できなくなったと認定され雇用労働部長官が告示した場合、③その他大統領令で定められた事由が発生した場合（大統領令で「傷害等に該当する事業場勤務困難」を規定）、である。

上記以外の理由であっても、労使の合意があれば、はじめの就業期間（3年間）中に3回まで、再雇用期間（1年10カ月）中に2回まで事業場の変更が可能である。ただし、上記の理由に該当する移転の場合は変更回数に含まない。

労働者が仕事を辞める際、使用者はすぐに管轄雇用センターに雇用変動申告を提出しなければならない。外国人労働者は雇用契約終了日から1カ月以内に雇用センターに事業場変更申請をしなければならない。申請した労働者は、雇用センターで「事業場変更申請外国人求職登録証」を付与され、3カ月間雇用センターから求人の斡旋を受けることができる。違法ブローカーの介入を防ぐために、雇用センターを通さずに雇用契約を結ぶ等の指定斡旋は固く禁じられている。3カ月経過後も仕事が見つからない場合には帰国しなければならない。

しかし実際には、事業場を変更する労働者は少なくない。1年以内に事業場を移転するE-9労働者の割合は31.5%⁶⁵にのぼる。また、韓国労働研究院によれば、雇用許可制導入時から2020年10月までに一般雇用許可制で韓国に滞在したことがある労働者の事業場変更を経験した割合は46.3%であり、一人あたりの事業場変更回数は1.9回である⁶⁶。

労働者側の理由で事業場を変更する場合、その理由としては、製造業等の、賃金がよりよい残業のある仕事に就きたいということ、農畜産業等の場合は立ちっぱなし、しゃがみっぱなしといった仕事自体のつらさ、漁業の場合は東南アジアと異なり韓国の冬が厳しいこと、製造業等では職場になじめない等の人間関係、あるいは家族や知人と一緒に働きたいといった理由

⁶² 外国人の雇用等に関する法律第25条第1項

⁶³ 一部農業では、農業分野で働いているE-9労働者がもとの労働契約を維持したまま他の農業等の事業主と2～4カ月間程度勤務し、またもとの職場に戻る事が許可されている。この制度を利用した場合は事業場変更回数には含まない。

雇用労働部中部地方雇用労働庁「農業分野勤務先追加制度」及び「外国人季節勤労者制度」案内

https://www.moel.go.kr/local/jungbu/news/notice/noticeView.do?bbs_seq=20220301571

⁶⁴ 外国人雇用法第19条。虚偽またはその他不正な方法で雇用許可を取得した場合、使用者が入国前に契約した賃金や労働条件に違反した場合、使用者の賃金未払いまたはその他労働関係法違反等によって雇用契約の維持が難しいと認められた場合。

⁶⁵ 雇用労働部報道資料「外国人勤労者事業場変更制度改善等産業現場の円滑な人力活用を積極支援します」（2023年7月5日付）https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=15223

⁶⁶ 韓国労働研究院（2022）「外国人力 政策課題 開放と規制」政策資料 2020-08
https://www.kli.re.kr/kli/rschRptView.es?mid=a10102030000&sch_rsch_fld_no=3&pblct_sn=9589

があるようである。

外国人労働者が以前の職場を辞めた理由としては、「賃金が低くて」(28.9%)、「会社の事情がよくなって」(21.6%)の順に多かった⁶⁷。また、現在の職場に移動するとき最も困難だったことについては、「離職時大変な点はなかった」と回答した者が過半数を占めた(54.4%)。困難な点としては、「移動先の職場に対する情報不足」(14.3%)、「新しい職場を探すときに必要な韓国語がわからない」(10.7%)の順となった⁶⁸。

中小企業中央会によれば、外国人労働者から事業場変更を要求されたことがある雇用主は68.0%であった⁶⁹。外国人労働者からの契約解除要求を受けたとき、企業の初期措置として、「契約解除に同意」(81.2%)が最も高く、「雇用契約解除の拒絶」(14.1%)、「勤労者と協議後要求事項を受入れ(賃金引き上げ等)」(4.7%)の順となった。

契約解除を拒否した雇用主の85.4%が契約解除のための外国人労働者の追加の行動を経験していた。これらは「怠業」(33.3%)、「仮病」(27.1%)、「無断欠勤」(25.0%)の順に多く、その後の雇用主の対応としては「やむを得ず契約解除に同意」が87.5%を占めた。外国人労働者の希望としては、「友人等といっしょに勤務したい」(38.5%)、「賃金が低い」(27.9%)、「作業環境が劣悪」(14.4%)の順であった。

近年入国してくる外国人労働者はSNSや週末の集まりを通じて先に入国した労働者や他の労働者と連絡を取り合っており、事業場変更の方法についてもよく理解している。そのため自国のネットワークを通じてよりよい雇用の情報等を得て事業場を離職したがることが多いようである。使用者団体によれば、雇用主の軽い悪口やボディタッチを録音等して雇用主帰責事由での離職を主張する事例や、雇用主よりも最低賃金の算出方法に詳しいといった事例もあるそうである。また、週末等の時間に外国人労働者をコーチングして事業場移転を手引きするブローカーも存在する。

さらに一定数、はじめに配置された職場を離脱することを前提に入国してくる者も存在する。これらの人々は韓国で就業することを当面の目標としており、雇用契約締結時には労働条件を問わず採用され、入国後より高い賃金を得られる仕事に移動しようと計画している。離脱の割合は農業、漁業で高く、これらの業種を離職した外国人労働者は賃金や労働条件がよい製造業に流れてしまう。原因のひとつは労働者選抜試験の点数配分である。上述したように、語学試験の合格最低点は業種ごとに異なり、製造業は比較的高く、農畜産業の合格最低点はより低く設定されている⁷⁰。そのため、まずは農畜産業や漁業で入国し、その後製造業に転職しよ

⁶⁷ ほかに、仕事がつきつたり危険だったため(12.7%)、よりよい雇用が見つかったため(7.3%)、宿舍または作業環境がよくなって(6.5%)、賃金未払いのため(6.2%)、その他(16.9%)。統計庁・法務部「2023年移民者在留実態及び雇用調査結果」

⁶⁸ ほかに、以前の職場で同意してくれなかった(8.7%)、求職期間中の宿泊・食事の問題(7.0%)。同上。

⁶⁹ 中小企業中央会「“外国人勤労者怠業に対抗手段のない中企87.5%、やむをえず契約解除同意”中企中央会、「中小企業外国人力政策討論会」開催」(2023年6月1日)。外国人人材活用企業500社を対象に実施した「外国人力事業場変更による中小企業隘路事故調査」結果より

<https://www.kbiz.or.kr/ko/contents/bbs/view.do?seq=154566&pg=18&pgSz=12&mnSeq=207#>

⁷⁰ キム・ミョングアン(2023)「EPS-TOPIK機能と効果に帯する批判的考察」韓国言語文化学, 20(1), 61-88.

うと考える労働者が増加している。

事業場の変更をめぐる、雇用主の暴言、暴行があった等の通報があった場合は警察が捜査を行い、雇用主側の責任が認められれば事業場変更回数には含まない。劣悪な環境だとして労働者がストライキ等を行った場合には、雇用センターが調査を行い、労使双方から話を聞き原因を把握する。それでも合意に至らなかった場合には、事業場変更理由に当たるかどうかを調査する。また、この場合は「外国人労働者権益保護協議会」を開催し、事業場変更理由に該当するかを判断する。この協議会は外国人労働者の権利保護のために設置されており、委員には外部専門家も含まれる。

原則として業種（製造業、サービス業、農畜産業、建設業、漁業）の異なる事業場への移動は認められない。ただし例外的に製造業で入国した者が農畜産業や漁業、建設業等の業種に変更することは可能である。また、他の業種で働いていた者が使用者側の理由で事業場変更になる場合には製造業への移動も可能となる。また、漁業従事者が漁業での就業によって疾病等が悪化する可能性がある場合には農畜産業への移転が認められる。

なお、首都圏への人口流出への対策として、政府は 2023 年 9 月に入国する労働者から、事業場の変更を圏域内のみに制限した。国内を①首都圏（ソウル、京畿、仁川）、②慶南圏（釜山、蔚山、南慶尚）、③慶北・江原圏（大邱、慶北、江原）、④全羅・済州圏（光州、全南、全北、済州）、⑤忠清圏（大田、忠南、忠北、世宗）の 5 地域に分け⁷¹、入国後はじめに配置された地域内でのみ事業場の変更が可能とする。ただし、建設業、サービス業、造船業⁷²の場合は、事業場変更後 1 カ月以内に指定地域内で再就業できなければ他の地域での就業斡旋を可能とする方針であることを大統領指針で示した。

さらに、外国人労働者が入国初期に雇用主側の理由以外で事業場を変更した場合には労働市場テストなしにすぐ外国人労働者を申請できるようにする⁷³。

6. 契約期間の終了

(1)雇用期間の延長

前述のとおり、外国人労働者の雇用契約は 3 年間の範囲内で締結されるが、一度のみ最長で 1 年 10 カ月間の範囲内での雇用期間の延長（再雇用）が可能である。その場合は、雇用契約満了日の 90 日前から 7 日前までの間に、再雇用許可を受ける必要がある。就業活動期間の満了日まで該当する労働者との契約期間が一カ月以上維持されている事業場が対象である。

再雇用する場合には、雇用主は管轄の雇用センターにて再雇用許可を申請し、労働者は出入

<https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART002956147>

⁷¹ 京郷新聞「移住労働者「事業場変更地域制限」施行…「同意書を書けば基本権利侵害が正当化されるのか」
<https://m.khan.co.kr/national/labor/article/202310191722001>

⁷² 2023 年 4 月～2025 年末まで一時的に造船業を製造業から分け、造船業に年 5,000 人導入。

⁷³ 雇用労働部報道資料「外国人勤労者事業場変更制度改善等産業現場の円滑な人力活用を積極支援します」（2023 年 7 月 5 日付）

国外国人事務所にてビザおよび在留期間の延長許可を受ける。

(2)再入国特例、再入国制度

外国人労働者が韓国に出国なしに滞在できる期間は最長で4年10カ月である。在留期間が満了した外国人労働者は一度出国し、原則6カ月間経過しなければE-9労働者として再入国することはできない。以下の特例の条件を満たす場合には、出国期間の短縮及び出国前と同じ事業場で引き続き勤務すること（指定斡旋）が可能である（図表1-18）。

①再入国特例者再入国就業制度⁷⁴

小規模製造業（100人未満）、農畜産業、漁業において、一度も事業場を変更しなかった労働者⁷⁵が、雇用主の要請に基づいて再度同じ事業場で勤務できる制度である。出国後1カ月たてば再入国が可能である。この特例を利用する場合、労働者は再入国時の語学試験の受験及び入国前後の就業教育が免除され、雇用主は労働市場テストを免除される。

②特別韓国語再入国制度

事業場で3年勤務後雇用契約を一度延長しており、E-9ビザで5年以上韓国に滞在したことがない40歳未満の労働者が対象となる。帰国した労働者が送出し国で非定期に開催される「特別韓国語試験」を受験する必要がある。この制度では、労働者が特別韓国語試験に合格すると、雇用センターから最後に働いていた事業場の雇用主に案内が送られる。雇用主がその労働者を指定して斡旋を受けることができる。出国期間は6カ月である。

⁷⁴ 旧「誠実勤労者再入国特例」。

⁷⁵ 雇用主側の理由で転職した者は、最後の雇用主と1年以上の雇用契約を締結していること。

図表 1-18 再入国特例

	再入国特例	特別韓国語試験
対象労働者	就業活動期間中に事業場を変更しなかったか、事業場変更をしているが雇用部の指定条件を満たす者	再雇用されて勤務し、就業期間内に自発的に帰国した者
対象事業場	農畜産業、漁業、サービス業、製造業、建設業（23.5.15～）	制限なし
出国期限	再入国雇用許可申請時再雇用満了日の3カ月前から再雇用満了日まで勤務（在留期間内に出国）	再雇用された日から就業活動期間満了までに出国した全員が該当（就業活動期間内に出国）
韓国語試験	免除	特別韓国語試験に合格しなければならない
就業教育	入国前・入国後とも免除	入国前の就業教育は免除
再入国制限期間	出国日から1カ月（2021.10.14～）	出国日から6カ月
以前の事業場での再勤務の可否	必ず出国前の勤務事業場でもう一度勤務すること	出国前に最終事業場勤務期間が1年以上である場合最終勤務事業場にもう一度勤務可能
事業主事前申請	必要	必要
申請期間	就業期間満了日の90日前から7日前まで	再入国者指定斡旋希望の案内を受けた日から25日以内
労働市場テスト	不要	必要
施行時期	2012年7月2日～	2011年12月～

出所：産業人力公団「外国人勤労者雇用支援業務総合案内」（2023年6月制作）より作成

(3) 熟練人材点数制ビザ(E-7-4)の導入

国内の非熟練労働者のうち熟練度を満たす者を対象に、長期滞在が可能な在留資格「外国人熟練技能人材点数制ビザ」を導入している。国内で非熟練労働者の在留資格（非専門就業（E-9）、訪問就業（H-2）、船員就業（E-10））で5年以上勤務している外国人かつ、熟練度等の資格条件を満たす者が対象となる⁷⁶。この在留資格はクオータ制（総量規制）で管理しており、

⁷⁶ 対象者の条件は①直近10年間E-9/E-10/H-2の在留資格で4年以上在留し国内在留登録外国人として現在の勤務所で正常勤務中の者、②現在の勤務所での年俸2600万ウォン以上で今後2年間以上E-7-4雇用契約の者

2023 年は 3 万 5,000 人規模である⁷⁷。現在 1 年以上勤務中の企業の推薦を受け、点数条件を満たすか、中央部署または広域自治体の推薦を受ければ申請が可能となる。また、雇用連続性の維持のため、在留資格の切り替え後 2 年間は同一の事業場で勤務することが義務づけられている。点数は最近 2 年間の平均所得、韓国語能力、年齢のほか、現在の職場で 3 年以上勤務している場合等も加点対象となる。2023 年 6 月末基準で熟練技能人力 (E-7-4) の在留人数は 7,274 人である。

熟練人材 (E-7-4) には在留期間の制限はなく、2 年単位で更新が可能であり、家族の帯同も認められる。また、在留資格転換後、居住 (F-2)、永住権 (F-5) まで段階的に取得することができる。

(4) 帰国準備

帰国する外国人労働者は、雇用主と帰国日について合意後、帰国航空券を購入してから、4 大保険の喪失申告を行う。出国予定日の 1 カ月前になったら管轄雇用センターに出国予定申告を行う。また、外国人労働者適用保険の保険金申請および国民年金返還一時金の申請を行う。

帰国する外国人労働者のために、産業人力公団は帰国予定者再定着支援教育・訓練を実施している⁷⁸。入国後 3 年以上経っている外国人労働者及び再入国の労働者に対して、韓国語資格取得課程 (計 60 時間原則土日運営) 及び就業・企業職業訓練課程 (自動車整備、韓食調理、製菓製パン等各種訓練、計 60 時間原則土日運営) を実施している。また、在職中の外国人労働者に対して、基礎技能を中心に重装備運転、自動車整備、溶接、電気・電子、機械切削技巧の 5 種の訓練も提供する (計 48 時間、土日運営)。

同公団は、帰国する外国人労働者に対して送出し国に進出している韓国企業への就業斡旋サービスを提供している。在留期間満了まで 3 カ月以内の帰国予定者および在留期間に関わらず帰国予定の労働者が対象となる。求人を出す送出し国に本社、支社または工場を置く韓国企業である。産業人力公団が斡旋後、労働者と企業は現地で面接試験を実施する。このサービスは無料で利用できる。

(農畜産業、漁業、冷航商船従事者は年俸 2500 万ウォン以上)、③現在 1 年以上勤務中の企業の推薦を受けた者、④基本項目の平均所得および韓国語能力それぞれ最低点 (50 点) 以上で 300 点満点中加点含め 200 点以上の者。

⁷⁷ 年間 5,000 人 + 下半期追加 30,000 人。

雇用労働部ソウル西部雇用労働支庁「'23 年下半期熟練技能人力 (E-7-4) 転換推薦書発給申請案内 (修正) https://www.moel.go.kr/local/seoulseobu/news/notice/noticeView.do?bbs_seq=20231000157

⁷⁸ Return Job 外国人雇用支援ウェブサイト

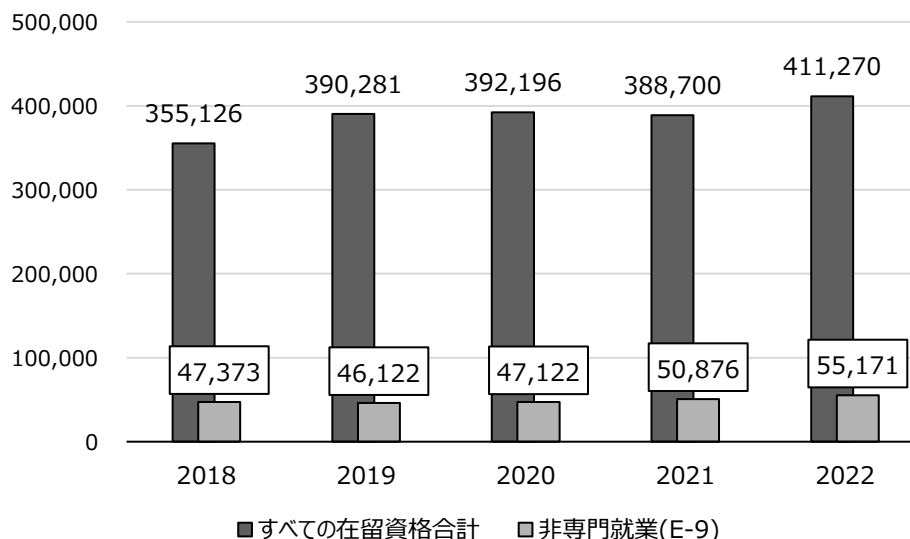
<https://eps.hrdkorea.or.kr/e9/user/programs/programs.do?method=programsGuid>

7. 失踪、不法滞在

(1)不法滞在時の行政処理

2022 年 12 月末時点での非専門就業（E-9）不法滞在者は 5 万 5,171 人であった⁷⁹。すべての不法滞在者（41 万 1,270 人）の 13.4%にあたる（図表 1-19）。

図表 1-19 在留資格別不法滞在者の現況



出所：法務部「出入国者および在留外国人統計」、「2022 出入国外国人政策 統計年報」より作成

外国人労働者が、雇用主の承認等の正当な手続きなしに 5 日以上欠勤したり、所在がわからない状態になった場合、労働者が失踪（離脱）したとして、雇用主は雇用センターに雇用変動届を出して報告しなければならない。申告を受けた雇用センターが当該労働者を離脱者として登録すると、法務部に連携され不法滞在者として処理される。

不法滞在者を雇用した使用者に対する罰則としては、刑事罰として出入国管理法第 94 条においては 3 年以下の懲役または 2,000 万ウォン以下の罰金が、行政上の制裁として、外国人雇用法第 20 条において、摘発日から 3 年間合法的な外国人雇用が制限される。

不法滞在者に対しては、2004 年から「不法在留外国人自主出国制度」を運営しており、自発的に出国する不法滞在外国人には入国禁止を緩和している。2023 年 9 月 11 日から 12 月末までは、不法在留外国人特別事前出国制度を一時施行しており、自主出国した不法滞在者に対

⁷⁹ 不法滞在者は、①事業場離脱タイプ（A. 契約期間終了以前に事業場を離脱し、契約期間満了前に出国、B. 契約期間終了前に離脱し契約期間超過）と、②契約期間超過者（C. 契約期間終了後不法滞在）に分類できる。本稿で参照した法務部出入国統計年報は在留期間超過者を把握するもので、A は不法滞在者数に含まれない。イ・ギュヨン（2020）「外国人非合法在留及び雇用実態」韓国労働研究院 労働レビュー 2020 年 4 月号（第 181 号）

https://www.kli.re.kr/kli/prdclView.es?pblct_sn=9319&mid=a10103010000&nPage=5&sch_yr=&sch_type=&sch_keyword=&sch_prdcl=%EB%85%B8%EB%8F%99%EB%A6%AC%EB%B7%B0

しては即金の免除と入国規制猶予措置を講じている⁸⁰。この期間中に帰国せず後に摘発された場合には、最大 3,000 万ウォンの罰則金及び入国禁止の強化等厳しい対処をとる予定である。

(2)不法滞在の原因

外国人労働者の離脱について、韓国政府からの公的な見解はない。政府は、雇用許可制の不法滞在率（2022 年末 20.6%）について、産業研修生制時の 51%（2003 年）よりも大きく低下しており、国内不法滞在者のうち短期滞在ビザによる労働者がより多数を占めていると示している⁸¹ ⁸²。観光ビザ、留学生等 90 日滞在可能なビザで入国し、その後離脱する場合もあるのに対して、雇用許可制の場合は毎月の給料に加えて、帰国時には国民年金の一時金や退職金を受け取ることができることから、合法的に滞在したいという労働者が応募することが多い。

韓国では、労働時間の上限は週 52 時間（法定 40 時間＋延長勤務 12 時間）であり、不法就労した方が長時間働いて稼げる、という情報を外国人労働者が得ることがあるようである。

また前述のとおり、入国後すぐに事業場の変更や離脱することを目的に入国してくる外国人労働者が問題となっている。

8. 外国人労働者、雇用主のための相談窓口、支援体制

政府は文化や言語面で困難を感じる外国人労働者への支援施設として、外国人労働者支援センターを各地に設置している。このセンターは外国人労働者及び雇用主を支援対象としており、労働者と雇用主の多言語相談、外国人労働者の韓国語や法律の教育、文化行事の開催、生活、法律等の情報提供等を実施する。センターは雇用労働部が選定した委託機関が運営しており、全国に 44 カ所が設置されていた。

しかし雇用労働部は、2024 年以降は外国人労働者への支援は雇用労働部及び雇用センターが直接行う方針であると発表した。2024 年予算からは外国人労働者支援センター関連は全額削減されている⁸³。

また産業人力公団は、京畿道安山市に外国人力相談センター⁸⁴を設置しており、このセンターでは外国人労働者及び雇用主を対象に電話、来訪等の雇用許可制総合相談支援を実施している。電話相談は年中無休で午前 9 時から午後 6 時まで運営されており、相談者は韓国語及び送出し国の言語で利用することができる。

⁸⁰ 法務部報道資料「法務部、2023 年不法在留外国人特別事前出国制度一時施行」（2023 年 9 月 8 日付）

⁸¹ 在留資格別の不法滞在者数は、査証免除（B-1）16 万 4,523 人（すべての不法就労者の 40.0%）、短期訪問（C-3）7 万 9,677 人（19.4%）、非専門就業（E-9）5 万 5,171 人（13.4%）の順に多い（2022 年 12 月末時点）。法務部「2022 出入国外国人政策 統計年報」

⁸² 雇用労働部報道説明資料「E-9 外国人材の入国過程は韓国と送出し国の政府と公共機関が専担しており、入国前・後教育及び在留管理を強化します。」（2023 年 1 月 3 日付）

https://www.moel.go.kr/news/enews/explain/enewsView.do?news_seq=14481

⁸³ MBC NEWS「外国人労働者はさらに入国してくるのに…来年度支援センター予算は“0 ウォン”」（2023 年 11 月 28 日）https://imnews.imbc.com/replay/2023/nwdesk/article/6548092_36199.html

⁸⁴ 外国人力相談センター <http://www.hugkorea.or.kr/>

第3節 外国人労働者受入制度の評価と今後の方向性

1. 行政

行政関係者の話によると、外国人労働者の受入れ規模は今後も拡大していくとみられる。また、外国人労働者への差別禁止、最低賃金の保障等の制度の原則は遵守されており、制度内で雇用主の搾取等の問題が発生した場合には適切に対処でき、十分に機能している。また、制度導入から 20 年が経ち、送出し国での認知度も高い。

一方で、労働者の事業場変更に対して対抗措置がなく、今後予防策を検討する必要があるとの認識である。

2. 使用者団体

使用者団体は、「外国人労働者だからといって韓国人より安価に雇用できるということはなく、最低賃金を適用し韓国人とほぼ同じ価格帯で雇用している。むしろ韓国人雇用時には必要のない住居を提供する必要がある。それにもかかわらず労働者が事業場を変更することがあり、使用者側の負担がとても大きい」と指摘する。また、「現行の制度では 4 年 10 カ月経過後 1 度出国しないと再入国できない点について、出国なしに 10 年間滞在できるようにしてほしい」と希望する声が上がっている。

3. 労働組合

労働組合は基本的に、将来的には「労働許可制」を導入すべきとの立場である。現行の雇用許可制については、「事業場変更制限、及び 2023 年に導入された地域制限は ILO 中核条約 29 号（強制労働条約）に違反する」と批判している⁸⁵。また、「現在は許容業種、受入れ人数を使用者側からの需要に応じて拡大しており、雇用の質の向上につながらない」と指摘する。外国人労働者支援センターを廃止し雇用センターに変更するという流れについても、「通常業務と併せて外国人労働者の支援を行うことは困難」との懸念を示している。

4. 研究者等

韓国労働研究院のイ・ギュヨン博士によると、以前の産業研修生制度と比較して、入国してくる外国人労働者の資格条件の標準化によって管理しやすくなった点、そして MOU を締結するため外国人労働者の帰国支援や不法滞在について送出し国と政府間で協力して対処できる点が雇用許可制のメリットである。

一方、改善の余地については、まず、現行の制度では「雇用主の申請から外国人労働者が職場配置されるまでに 3～5 カ月かかりマッチング過程に非効率的な面がある」とし、人材の割り振りや事後管理については「一部民間の機能を利用してはどうか」と提言した。次に、外国

⁸⁵ 韓国は 2021 年に批准。

人労働者は入国後時間が経てば専門技能人材になるし、さらにすでに高熟練の外国人労働者への需要も高まっていることから、「産業や企業の特性に合わせて外国人の専門人材を供給する枠組みをつくった方がよい」と述べた。また、賃金などの労働条件、業種等を理由に離脱してしまう外国人労働者に対しては取り締まりだけでは対応しきれない部分もあるため、「インセンティブを付与して継続勤務してもらう動きも必要である」と提言した。さらに、雇用許可制は導入以降約 20 年間で 55 万人の入国実績を持つ。韓国での就業経験を持つ人々も大きな財産になっており、国際協力の観点から、「これらの人々が韓国または送出し国に貢献する人材として活躍できるような制度を積極的に探索する必要がある」と指摘する。

第4節 最新の動き

2024 年の導入規模は 16 万 5,000 人であり、2023 年の 12 万人からは 37.5%多い。外国人労働者の迅速な韓国入国、事業場の雇用限度 2 倍引上げ等さまざまな規制緩和策を実施したにも関わらず、少子高齢化による生産人口の減少といった構造的な要因は依然として続いており、人手不足が深刻な一部サービス業を中心に外国人人材の要望は続いている。政府はこのような需給動向を考慮し、受入れ規模の拡大を決定した⁸⁶。

今後も外国人労働者の受入れは拡大するとみられる。

1. 準熟練人材の新設⁸⁷

2022 年 12 月、第 36 回外国人政策委員会において、「雇用許可制改編案」を議決した⁸⁸。現行の雇用許可制では、非専門就業（E-9）では、4 年 10 カ月（3 年＋延長期間 1 年 10 カ月）滞在後に一度出国しなければ再度入国することができない。また、最長で滞在できる期間は 9 年 8 カ月である。熟練技能人材の在留資格 E-7-4 に資格を変更することもできるが、所得や語学等の条件もあり、取得人数は限られている。改編案では、非専門就業と熟練技能人材の間に新たに「準熟練人材（E-9）」を新設することが決定した。準熟練人材には、非専門就業（E-9）の中で熟練度が高い者を選出する（「長期勤続特例」制度）ほか、韓国の雇用主の求める職能水準に合う求職者の場合は送出し国からの新規入国者も許可する方針である。

非専門就業（E-9）から長期勤続特例として準熟練人材になるための条件は、①同一事業場で製造業は 30 カ月、製造業以外は 24 カ月以上（入国後最初の事業場で働き続けた場合は 24 カ月、18 カ月に短縮）勤務すること、②韓国語試験で一定の点数の取得及び社会統合教育⁸⁹の

⁸⁶ 雇用労働部報道資料「来年外国人力（E-9）16 万 5 千人導入 内国人求人が難しい飲食店業等外国人力許容」（2023 年 11 月 28 日付）https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=15860

⁸⁷ 雇用労働部報道資料「長期勤続熟練外国人労働者はさらに長くとともに働く [雇用許可制改編案発表]」（2022 年 12 月 29 日付）

⁸⁸ 同上

⁸⁹ 社会統合教育とは、国籍、永住等在留資格を取得しようとする在韓外国人、国籍取得後 3 年以内の人を対象とした韓国語と韓国社会/韓国社会理解から構成されるプログラムである。
法務部 <https://www.moj.go.kr/moj/369/subview.do>

履修（0～4段階中3段階以上履修すること）、である。職業訓練を履修した場合には①の勤続期間を6カ月短縮する。

準熟練人材の在留期間は検討中だが、長期勤続特例者に対しては非専門就業としての滞在期間と合計で10年＋ α 、新規入国者に対しては10年間とする方向である。さらに長期勤続特例に関しては、4年10カ月経過時に出国・再入国をせずとも国内で継続して滞在できるようにする予定である。

2. 雇用許容業種の追加

(1)家事労働者の導入

政府は家庭内での家事・育児サービスの提供を新たにE-9労働者に許容することを検討している。理由として、韓国家事・育児手伝いの就業者が減少、高齢化傾向にあること⁹⁰、また韓国社会が少子化であり、女性の経歴断絶防止などのためであると説明している⁹¹。

まずはモデル事業を実施し、その結果に応じて導入の可否を決定予定である。なお、家事労働のうち家庭構成員の保護・養育に関しては12歳未満の育児サービスに限定し、成人等の介護は含まない。政府の認定を受けたサービス提供機関が家事労働者を雇用し、サービス提供機関と利用契約を締結した家庭に外国人労働者が通勤して家事・育児サービス⁹²を提供する方式である。

モデル事業は、E-9労働者100人と、ソウル市の20代～40代の共働き夫婦、ひとり親家庭、妊婦等の利用者、政府認定を受けた提供機関で6カ月間実施される予定である⁹³。外国人労働者は24歳以上を対象として、関連する経歴・知識、語学能力評価によって選抜予定である。雇用労働部は外国人家事労働者に対しても最低賃金を保障する方針であるが、現在の相場である、時給1万5,000ウォンよりも低くなるよう務める方針である⁹⁴。

外国人家事労働者が韓国人よりも安価に雇用できる懸念から、韓国家事労働者との雇用の競合が生じるとの指摘もある。

⁹⁰ 家事・育児従事者は15万6,000人（2019年）から11万4,000人（2022）に減少、92.3%が50代以上。雇用労働部「外国人家事労働者導入E-9モデル事業計画案」

https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=15326

⁹¹ 特例雇用許可制の在留資格、訪問就業（H-2）では以前より就業可能。

⁹² 家事労働者法第2条：家庭内で行われる掃除、選択、厨房仕事と家庭構成員の保護・養育等家庭生活の維持及び管理に必要な業務。ただし、家庭構成員の保護・養育の場合は満12歳以下の児童を対象とした育児関連サービスを指す。

⁹³ 雇用労働部公告第2023-456号「外国人家事管理者モデル事業サービス提供機関募集公告」（2023年9月15日付）

https://www.gasarang.go.kr/web/cop/bbsWeb/selectBoardDetail.do?jsessionid=fxJMj2C5sE4FYnCJGnorXyguzTsMoOhzOpLnOgs.gs-cms-go-75d5bdf6c6-5nrl2?pageIndex=1&nttYear=&bbsId=BBSMSTR_000000000350&nttId=20&pageUnit=10&searchWrd=

⁹⁴ 雇用労働部報道資料「規制革新戦略会議（8.24.）航続措置として外国人力活用拡大迅速移行」（2023年9月1日付）

(2)飲食店業、林業、鉱業を追加

2023 年 11 月開催の第 40 次外国人政策委員会では新たに、飲食店業、林業、鉱業の 3 業種を雇用許可とすることを決定した。林業と鉱業に関しては、2024 年 3 回次（7 月）の雇用許可書発給申請から適用予定である⁹⁵。

飲食店業が雇用許可を受けるためには、①韓食業⁹⁶であること、②主要 100 地域内に位置すること、③業歴が一定以上であること（韓国人従業員が 5 人未満の事業場は 7 年以上、5 人以上の事業場は 5 年以上）、④厨房補助職種であること⁹⁷、が条件となる。雇用許可人数は 5 人未満の事業場は 1 人、5 人以上の事業場は 2 人までである⁹⁸。

2024 年 2 回次（4 月）の雇用許可発給申請から受け付ける予定である。

(3)ホテル・コンドミニアム業を追加

2023 年 12 月 29 日に開催された第 41 次外国人政策委員会において、人手不足の訴えが続いていたホテル・コンドミニアム業を雇用許可業種に追加することを決定した。実態、需要の調査に加え、モデル事業実施後に受入れ拡大の可否を決定予定である。

モデル事業は、主な観光地域であるソウル・釜山・江原・済州に所在するホテル・コンドミニアム・ホステルの清掃員、厨房補助員職種を対象とする。ホテル・コンドミニアム企業と専属契約を結んで清掃等を行う企業に対しても雇用を許可する。厨房補助員については、ホテル・コンドミニアム企業が直接運営する食堂の労働者が対象となる。導入時期は 2024 年中を予定している。

3. 送出し国の追加

外国人政策委員会は、2023 年 12 月 29 日開催の第 41 次委員会においてタジキスタンを送出し国に追加した⁹⁹。タジキスタンは政府と公共機関が送出し業務をすべて担当し透明な送出しと公共性の確保が可能であり、入国前の教育、選抜試験などの送出しインフラ、主体的な不法滞在の防止対策など適正な送出しの力量を持っていると評価された。

タジキスタンは、現地調査等の結果、政府及び公共機関が送出しを担当すること、入国前の教育や選抜試験等の送出しインフラ、主体的な不法滞在防止策等が雇用許可制に適合していると評価され、17 番目の送出し国に指定された。

2024 年に政府間での雇用許可制 MOU の締結、現地に EPS センター（産業人力公団海外支

⁹⁵ 雇用労働部「第 40 次外国人政策委員会決定事項公告」（2023 年 12 月 1 日）第 2023-552 号

https://www.moel.go.kr/news/notice/noticeView.do?bbs_seq=20231200012

⁹⁶ 韓国標準産業分類上、飲食店業（561）のうち韓食飲食店業（5611）。

⁹⁷ 厨房補助員（95220）

⁹⁸ 雇用労働部報道資料「来年外国人力 16 万 5 千人導入 内国人求人が難しい飲食店業等外国人力許可」（2023 年 11 月 27 日）https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=15860

⁹⁹ 雇用労働部報道資料「ホテル・コンド業に外国人力（E-9）許可 タジキスタン、新規送出し国に追加指定」（2023 年 12 月 29 日）https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=16029

部) 設置を行い、2025 年から受け入れを開始予定である。

今後も雇用許可制での労働者の送出しを希望する国々からの申請を受け、送出し国の追加指定を行う計画である。

4. 入国後初期に特化訓練を実施

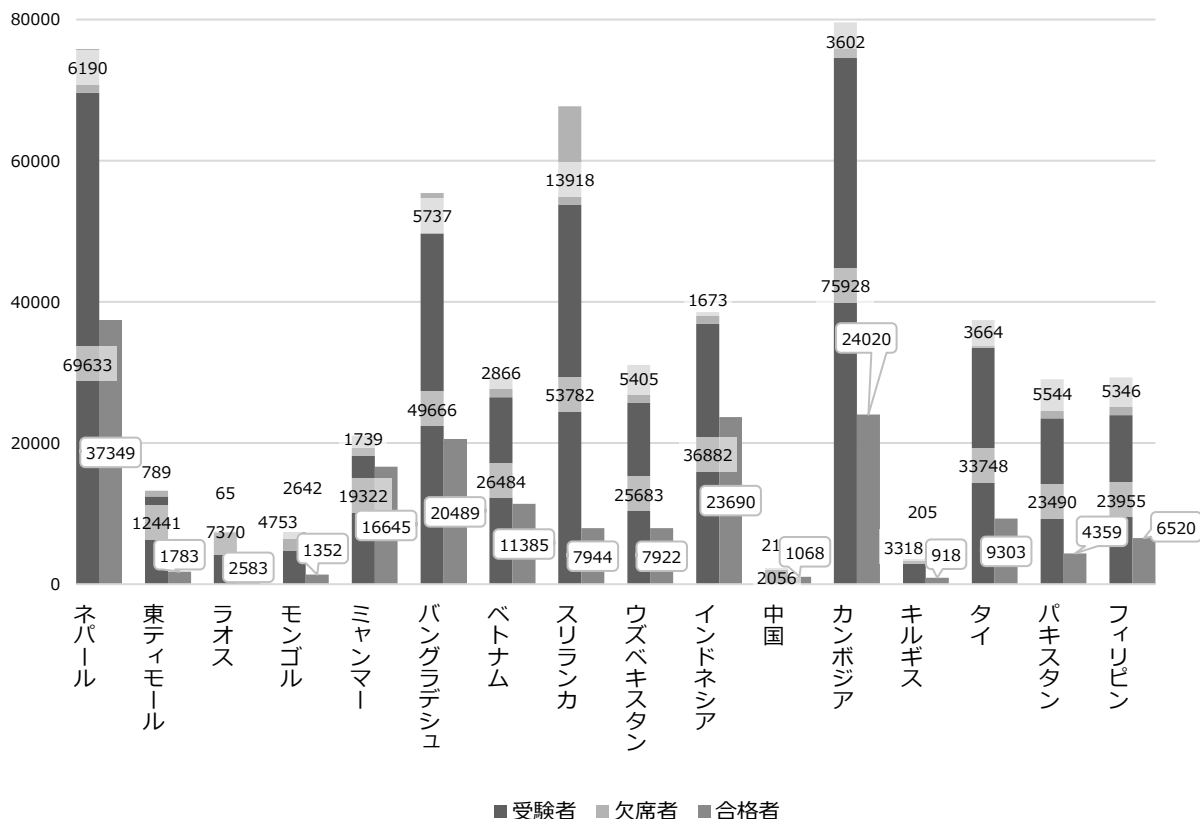
入国初期の外国人労働者に対して、「E-9 特化訓練」を実施する¹⁰⁰。これは、外国人労働者が入国初期に事業場に適用し、長期勤続を行うことを目的として、中小企業に勤務する入国初期の E-9 労働者を対象に大企業等の共同訓練施設が職務、言語、文化に関する教育を 3 週間以上提供する制度である。総訓練時間の 7 割以上は職業能力及び産業安全が占め、残りを韓国語教育、初期適用及び定住化のための相談等に充てる。

この訓練制度は 2023 年に造船業でモデル運営されており、2024 年からは製造業根幹産業等他の業種にも拡大し、外国人労働者 4,000 人規模で実施予定である。

¹⁰⁰ 雇用労働部報道資料「雇用労働部、2024 年からこのように変わります」(2024 年 1 月 2 日)
https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=16035

巻末図表

参考図表 各送出国の韓国語能力試験受験情報(2023 年)



出所：EPS・TOPIK ウェブサイト

小括

韓国は 2004 年、国内労働市場で必要な労働力を調達できない企業が、単純労務業務に従事する外国人労働者を合法的に雇用することができる雇用許可制度を導入した。一般雇用許可制では、中小製造業、農畜産業、漁業、建設業、サービス業の分野の企業を対象に外国人労働者の雇用を許可し、労働力需給に応じて適正水準の受入れ規模を決定している。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。労働者選抜過程では、選抜試験に合格後、求職者プールにいれられ、使用者とマッチングしてはじめて韓国での就業が可能となる。また、選抜過程はすべて公共部門で実施している。近年は制度の改編や拡充が図られ、非専門就業と熟練技能人材の間に「準熟練人材（E-9）」を新設し在留期間を 10 年以上に延長することや、出国・再入国の不要措置を行うことが決定している。

制度導入から約 20 年が経過し、送出国での認知度も高まっており、製造業では外国人労働者の保護がある程度安定して行われているようである。一方で農畜産業、漁業等は比較的離

職率が高い。

現在は雇用契約期間満了を待たず事業場の変更を行う外国人労働者が多く問題となっている。一方政府は、首都圏への人口流出の対策として、事業場の変更を圏域内のみに制限する措置を 2023 年 9 月より講じている。

今後益々深刻化する労働力不足を背景に、現在人材確保に向けて大幅な運用見直しが行われているところ、今後も注視していく必要がある。

参考資料

EPS ウェブサイト

<https://www.eps.go.kr/eo/main.eo>

EPS-TOPIK 産業人力公団 ウェブサイト

<https://epstopik.hrdkorea.or.kr/epstopik/home/main/mainPage.do?lang=en>

KOSIS 国家統計ポータル

<https://kosis.kr/index/index.do>

OECD 「Recruiting Immigrant Workers: Korea 2019」

World Bank 「Bilateral Arrangement of Temporary Labor Migration Lessons from Korea's Employment Permit System」 2018

キム・チョルホ（2021）「韓国の移住労働者政策の懸案と改善方案」韓国労働組合総連盟 大選政策イシューペーパー

雇用労働部ウェブサイト

<https://www.moel.go.kr/index.do>

中小企業中央会「2022 年外国人力雇用関連総合隘路実態調査結果報告書」

統計庁・法務部「2023 年移民者在留実態及び雇用調査結果」

深川博史・水野敦子編著（2022）「日韓における外国人労働者の受入れ－制度改革と農業分野の対応」

法務部出入国・外国人政策本部ウェブサイト

<https://www.immigration.go.kr/immigration/index.do>

法務部出入国・外国人政策本部 「2022 出入国外国人政策統計年報」

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「韓国・雇用許可制はブローカーを排除できているのか」https://www.murc.jp/library/column/sn_210514/

労使発展財団「外国人労働者雇用管理案内」

労働政策研究・研修機構（2018）「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 イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール」ILPT 資料シリーズ No.207

労働政策研究・研修機構（2022）「諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査－アメ

リカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EU―」 JILPT 資料シリーズ No.249

※ウェブサイトの最終アクセス日はいずれも 2024 年 2 月 29 日。

第2章 台湾

はじめに

台湾では急速に進む少子高齢化、高学歴化を背景に、製造などの分野で労働力不足が深刻化している。台湾の労働市場に影響を及ぼさないという前提のもとで、「二国間協定」を締結した6カ国から、製造・建設・介護などの分野に非熟練の外国人労働者を労働力として受け入れている。

受入れは主に台湾と送出し国の人材仲介会社を通して行う。外国人労働者が就労にあたって、人材仲介会社への仲介費の支払い等で多額の借金を背負って働くことや、失踪者の多さが問題視されている。台湾当局は「直接雇用総合サービスセンター」を設け、人材仲介会社を通さない外国人労働者の就労ルートを設けたが、企業の利用はきわめて限られている。

また、労働者の就労期間は最長12年（家庭介護は14年）だが、2022年4月、一定の年数働いて技能を身につけた労働者を「中級熟練人材」として、事実上就労期間の制限をなくす仕組みを設けた。

こうした台湾における非熟練の外国人労働者受入制度とその実態を把握するため、2023年10月22～27日に台湾を訪問し、行政機関、使用者団体、業界団体、労働組合、支援団体、研究者などにヒアリング調査を行った。以下、第1節で台湾における外国人受入れの概要を述べたうえで、第2節でヒアリング結果等をもとにした受入れの現状と各関係者の見解を紹介する。

第1節 外国人労働者受入れの概要

1. 外国人労働者に関する統計

(1)台湾の労働力・就業状況

2023年12月における台湾の労働力人口は約1,197万人、就業者数は約1,156万人、労働力率は59.24%、失業率は3.40%である（図表2-1、いずれも季節調整値）。失業率の推移を見ると、2008～09年の金融危機の時期に6%を超える月もあったが、その後は低下ないし横ばいの傾向にある。2020～21年のコロナ禍でも最も高かったのは2021年6月の4.75%で、6%を超える月もあった金融危機の時期ほど悪化しなかった。

図表 2-1 労働力関連指標(単位:千人、%)

年	労働力人口	就業者	完全失業者	非労働力人口	労働力率	失業率
1980	6,719	6,629	91	4,789	58.39	1.35
1985	7,758	7,512	246	5,258	59.60	3.17
1990	8,477	8,334	143	5,879	59.05	1.69
1995	9,255	9,058	196	6,571	58.48	2.12
2000	9,836	9,505	331	7,229	57.64	3.37
2005	10,429	10,015	414	7,615	57.80	3.97
2006	10,617	10,204	414	7,658	58.10	3.90
2007	10,778	10,358	419	7,719	58.27	3.89
2008	10,885	10,332	553	7,843	58.12	5.08
2009	10,999	10,363	636	7,956	58.03	5.78
2010	11,119	10,594	524	8,033	58.05	4.72
2011	11,260	10,785	475	8,081	58.22	4.22
2012	11,397	10,916	481	8,119	58.40	4.22
2013	11,489	11,017	472	8,149	58.50	4.11
2014	11,582	11,139	443	8,182	58.60	3.82
2015	11,688	11,231	457	8,224	58.70	3.91
2016	11,754	11,302	451	8,245	58.77	3.84
2017	11,832	11,393	439	8,255	58.90	3.71
2018	11,911	11,468	443	8,250	59.08	3.72
2019	11,964	11,517	446	8,243	59.21	3.73
2020	11,960	11,512	449	8,266	59.13	3.75
2021	11,906	11,464	442	8,220	59.16	3.71
2022	11,861	11,434	427	8,183	59.17	3.60
2023						
1月	11,881	11,453	428	8,188	59.20	3.60
2月	11,902	11,476	426	8,195	59.22	3.58
3月	11,922	11,493	428	8,205	59.23	3.59
4月	11,939	11,515	424	8,214	59.24	3.56
5月	11,946	11,529	418	8,224	59.23	3.50
6月	11,951	11,539	413	8,228	59.22	3.45
7月	11,961	11,550	411	8,233	59.23	3.43
8月	11,956	11,547	409	8,235	59.21	3.42
9月	11,958	11,547	411	8,235	59.22	3.44
10月	11,964	11,556	408	8,236	59.23	3.41
11月	11,965	11,562	404	8,238	59.22	3.37
12月	11,971	11,564	407	8,236	59.24	3.40

注：各年 12 月の数値、2023 年は各月の数値。季節調整値。

出所：行政院主計総処『人力資源調査統計』より作成

(2)外国人労働者の受入れ状況(年度別・業種別・国籍別)

台湾に居留している外国人労働者（非熟練、以下同）数は2023年12月現在で75万3,430人であり、15年前の2008年から倍増している。業種別に見ると、製造業が47万8,264人と全体の63.5%を占め、介護が23万2,414人（全体の30.8%）で続いている（図表2-2）。

台湾のすべての就業者に占める外国人労働者の割合（台湾人就業者数と外国人労働者及び外国人専門労働者（外国人専門人材）の合計に対する外国人労働者の比率）は6.09%となっている。

図表2-2 外国人労働者の受入れ人数(業種別、単位：人)

年	合計	(外国人非熟練労働者比率)	農林漁牧	製造	建設	介護	家事	台湾人就業者数	外国人専門人材
2008	365,060	-	4,865	185,624	6,144	165,898	2,529	10,332,000	-
2009	351,016	-	6,452	165,790	3,831	172,647	2,296	10,363,000	-
2010	379,653	3.45%	7,745	182,192	3,608	183,826	2,282	10,594,000	26,589
2011	425,660	3.79%	8,670	215,271	3,865	195,726	2,128	10,785,000	26,798
2012	445,579	3.91%	9,313	230,604	2,968	200,530	2,164	10,916,000	27,624
2013	489,134	4.24%	9,788	265,741	3,390	208,081	2,134	11,017,000	27,627
2014	551,596	4.71%	10,316	316,409	4,860	217,858	2,153	11,139,000	28,559
2015	587,940	4.96%	9,898	346,914	6,772	222,328	2,028	11,231,000	30,185
2016	624,768	5.22%	10,872	370,222	6,383	235,370	1,921	11,302,000	31,025
2017	676,142	5.59%	12,300	408,571	5,114	248,209	1,948	11,393,000	30,927
2018	706,850	5.79%	12,635	432,014	4,104	256,173	1,924	11,468,000	30,497
2019	718,058	5.85%	12,491	439,694	4,416	259,660	1,797	11,517,000	31,125
2020	709,123	5.78%	11,691	439,375	6,201	250,188	1,668	11,512,000	36,852
2021	669,992	5.50%	10,471	425,877	6,756	225,423	1,465	11,464,000	40,993
2022	728,081	5.96%	13,805	476,737	15,681	220,337	1,521	11,434,000	46,526
2023									
1月	722,622	5.91%	13,829	470,400	15,791	221,056	1,546	11,453,000	45,440
2月	730,804	5.96%	14,086	474,939	17,135	223,068	1,576	11,476,000	46,010
3月	732,540	5.97%	14,328	474,227	18,105	224,277	1,603	11,493,000	46,785
4月	734,434	5.97%	14,499	475,896	18,655	223,785	1,599	11,515,000	46,335
5月	737,093	5.99%	14,830	476,081	19,251	225,301	1,630	11,529,000	46,327
6月	739,496	6.00%	15,245	476,903	19,998	225,698	1,652	11,539,000	47,299
7月	742,394	6.02%	15,525	477,546	20,706	226,926	1,691	11,550,000	47,652
8月	745,696	6.04%	15,965	478,293	21,255	228,432	1,751	11,547,000	48,259
9月	748,678	6.06%	16,329	478,846	21,640	230,064	1,799	11,547,000	48,702
10月	751,603	6.08%	16,535	479,737	22,335	231,164	1,832	11,556,000	49,204
11月	754,130	6.10%	16,954	479,866	23,058	232,380	1,872	11,562,000	48,972
12月	753,430	6.09%	17,228	478,264	23,633	232,414	1,891	11,564,000	48,506

注：各年12月末時点、2023年は各月末時点の数値。「外国人非熟練労働者比率」＝外国人非熟練労働者／（台湾人就業者＋外国人非熟練労働者＋外国人専門人材）。

出所：労働部『労働統計月報』、行政院主計総処『人力資源調査統計』より作成

外国人労働者の国籍別に見ると、インドネシアが27万人台、ベトナムが26万人台にのぼり、フィリピンが約15万人で続く。タイも約6万8,000人を数えるが、マレーシアとモンゴ

ルはほとんどいない。ベトナムとフィリピンは製造、インドネシアは介護、タイは建設の各業界で多く受け入れている特徴がある（図表 2-3）。

図表 2-3 外国人労働者の受入れ人数（業種・国籍別、単位：人）

	合計	インドネシア	フィリピン	タイ	ベトナム	その他
農林漁牧	17,228	9,799	1,405	522	5,502	0
製造	478,343	80,880	120,520	54,859	222,082	2
建設	23,554	3,142	285	12,172	7,955	0
介護	232,414	177,808	26,550	377	27,679	0
家事	1,891	1,226	611	9	45	0
合計	753,430	272,855	149,371	67,939	263,263	2

注：2023 年 12 月末時点の数値。下記出所資料は「産業移工」「社福移工」という二大区分のもとで、受入れ業種等を細分化しており、「農林漁牧」「製造」「建設」を区分していない。本図表では「産業移工」の細分類のうち、「船員」「農業、林業、牧畜、養殖漁業」「アウトリーチ農業」を「農林漁牧」に、「政府重大プロジェクト」「重大投資建設業」を「建設」に、それ以外を「製造」に区分した。

出所：労働部『労働統計月報』より作成

(3)外国人労働者の賃金

2023 年 6 月における外国人労働者の平均賃金は「製造・建設」で 3 万 2,183 台湾ドル（基本給 2 万 7,284 台湾ドル、残業代 4,048 台湾ドル）、「家庭介護」で 2 万 2,638 台湾ドル（基本給 1 万 9,920 台湾ドル、残業代 2,291 台湾ドル）だった（図表 2-4）¹⁰¹。

図表 2-4 外国人労働者の平均賃金（月額、単位：台湾ドル）

年	製造・建設				家庭介護			
	合計	基本給	残業代	その他	合計	基本給	残業代	その他
2020年6月	28,584	24,146	3,967	471	19,919	17,436	2,075	408
2021年6月	30,541	24,603	5,396	542	20,210	17,563	2,182	465
2022年6月	32,302	26,066	5,619	617	20,534	17,961	2,135	438
2023年6月	32,183	27,284	4,048	851	22,638	19,920	2,291	427

注：「その他」にはボーナスや食費・交通費等を含む。

出所：労働部『112 年移工管理及運用調査統計結果』より作成

(4)外国人労働者の失踪状況

2023 年 10 月時点の外国人労働者の失踪者数は約 8 万 6,000 人で、国籍別に見ると、ベトナムが約 5 万 4,000 人、インドネシアが約 2 万 7,000 人にのぼる（図表 2-5）¹⁰²。とくに、製

¹⁰¹ 労働部ウェブサイト <https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/65922/>

¹⁰² 内政部移民署ウェブサイト <https://www.immigration.gov.tw/5385/7344/7350/8943/?alias=settledown>

造のベトナム人男性（約 3 万 6,000 人）、介護のインドネシア人女性（約 1 万 9,000 人）の多さが目立つ。

同年同月における外国人労働者の失踪者率（失踪者数／外国人労働者数＋失踪者数：外国人労働者数＝75 万 3,430 人、失踪者数＝8 万 6,352 人）を算出すると、10.3%となっている。

図表 2-5 外国人労働者の失踪者数(国籍・業種別、単位：人)

		合計	農林漁牧等	製造	建設	介護	家事
インドネシア	男	6,282	2,021	3,981	152	128	0
	女	20,990	854	543	0	19,473	120
ベトナム	男	40,495	1,505	36,689	1,953	347	1
	女	14,135	567	6,066	5	7,461	36
フィリピン	男	762	226	504	1	31	0
	女	1,884	11	153	0	1,704	16
タイ	男	1,557	66	1,187	287	17	0
	女	246	11	194	0	41	0
マレーシア	男	1	0	1	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0
合計	男	49,097	3,818	42,362	2,393	523	1
	女	37,255	1,443	6,956	5	28,679	172
合計		86,352	5,261	49,318	2,398	29,202	173

注：2023 年 12 月末時点。

出所：内政部移民署『失踪外国人労働者統計』より作成

2. 外国人労働者受入制度の概要

(1)制度の趣旨・目的

台湾では労働力不足に対応するため、台湾人の雇用に影響を及ぼさないという条件で、外国人労働者の受入を制度化している。

就業サービス法（就業服務法）第 42 条は、台湾人の就労の権利を保障するため、外国人労働者を受け入れることにより、台湾人の就業機会、労働条件、国民経済の発展及び社会の安全を妨げてはならないと規定する。この原則のもとで、外国人非熟練労働者（外籍移工、移工、ブルーカラー労働者、以下「外国人労働者」という場合は、基本的に「外国人非熟練労働者」を意味する）について、台湾では各種の経済指標（経済成長率、失業率、労働力不足率等）に注意を払いつつ、受入の総量を判断し、「二国間協定」（覚書）に基づく形で受入を進めている。

台湾はインドネシア、ベトナム、フィリピン、タイ、マレーシア、モンゴルの 6 カ国と「二

国間協定」(覚書)を交わしている¹⁰³。これらの国籍を持つ16歳以上(介護・家事は20歳以上)の者が、台湾で後述の業務に就労できる。

(2)外国人労働者の就労資格

就業サービス法第46条は以下の非熟練の外国人労働者について、台湾での就労を認めている¹⁰⁴。

①海洋漁業に従事する者(漁船の船員) *就業サービス法第46条第1項第8号で規定

②家事サービス・介護業務に従事する者 *同第9号で規定

③重要建設プロジェクト、または経済発展の必要性に鑑み、中央政府機関が指定した業務に従事する者 *同第10号で規定

③の業務について、台湾労働部は現在、製造業務、建設業務、屠畜業務、農林・畜産・養殖漁業業務等を指定している。受け入れる雇用主の資格要件は業務ごとに詳しく定めている(図表2-6)^{105 106}。

¹⁰³ 外国人労働者の受入れは1992年5月の「就業サービス法」施行により本格的に始まったが、当初はインドネシア、フィリピン、タイ、マレーシアの4カ国を対象としていた。その後、1999年にベトナム、2004年にモンゴルからの受入れを始めた。

なお、台湾とインド政府は2024年2月16日、労働者の受入れに関する覚書を交わした。具体的な受入れ方法は今後の実務者協議で決める。受入れ対象の業種や人数は台湾側が決定し、インド側は台湾側のニーズに応じて送り出す労働者の訓練などを行うとしている。労働部ウェブサイト

<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/66411/>

¹⁰⁴ 就業サービス法第46条。

なお、就業サービス法第46条第1項第1号～第7号では、次のホワイトカラー職種(外国人専門人材)の就労を認めている。①専門的・技術的職業、②台湾当局認可の下、華僑もしくは外国人によって投資・設立した事業の経営者、③大学等の教師、④補習教育法に基づく公認の短期補修クラスの専任教師、⑤スポーツコーチ、スポーツ選手、⑥宗教、芸術及び演芸に従事する者、⑦商船、作業船及びその他交通部の許可を得た船舶の船員。なお、同第11号では「その他、業務の特殊性から台湾内で人材が欠乏し、業務上確実に外国人労働者の就労が必要と認められ、かつ中央主管機関が指定した業務に従事する者」の就労を許可している。

このほか、同法第50条が、公立・私立大学の外国人留学生らについて、労働部からの就労許可証(工作許可)の取得を条件に週20時間以内(夏季休暇・冬期休暇期間中は労働基準法で定める時間内)の就労を認めている。外国人留学生を雇用する雇用主は、留学生の在留許可証、学生証、就労許可証の原本から基本情報、在留期間、在留理由、就労許可期間(有効期間は最長6カ月)を確認し、写真に撮って保存する。

¹⁰⁵ 就業サービス法第46条第1項第8～11号の業務に従事する外国人の雇用資格及び審査基準(外国人従事就業服務法第46条第1項第8款至第11款工作資格及審査標準)第5条

¹⁰⁶ 労働部は2023年10月15日、「家庭介護」労働者の受入れ条件を緩和した。医療機関による専門的な評価の要件を満たさなくても、(1)長期介護サービス(家庭介護(居家照護)、デイサービス(日間照顧)、家族托顧(介護の有資格者が3名以内の被介護者を自宅に集めて、日中のデイサービスを提供するもの))、を6カ月以上受けていること、(2)精神科医等に軽度以上の認知症と評価された、(3)「特定の身体障害」の新たに追加した項目に該当する、のいずれかであれば、外国人労働者の受入れを可能にした。

図表 2-6 外国人労働者の受入れ分野・業務内容・資格

受入れ分野	外国人労働者の業務内容	受入れに必要な主な雇用主の資格・条件
漁業	船員、生け簀養殖または関連する肉体労働	20トン以上の漁船、または20トン未満の動力漁船で漁業許可証を有する。あるいは生け簀養殖漁業区の漁業権許可証や、生け簀養殖漁入漁証明書を有する。
家事	掃除、料理、日常生活の世話	・6歳未満の子どもが3人以上いる。または、12歳未満の子どもが4人以上おり、そのうち2人が6歳未満である。あるいは、6歳未満の子どもや75歳以上の高齢者の数に応じたポイント数の合計が16ポイント以上。 ・外国人が雇う場合は、外資利用額が1億台湾ドル以上の企業で社長（総経理）以上のポストに就く、同2億台湾ドル以上の企業で部長級（部門主管）以上のポストに就く、などの条件あり。
家庭介護	家庭での障害者や患者の日常生活の世話	被介護者が以下のいずれかであること（2023年10月に一部要件緩和）。 ・特定の身体障害の項目を満たす者 ・80歳未満で医療機関による専門的な評価の結果、常時介護が必要と判断された者。 ・80歳以上で医療機関による専門的な評価の結果、重度の要介護状態と判断された者。 ・85歳以上で医療機関による専門的な評価の結果、軽度の要介護状態と判断された者。 雇用主と被介護者が次の関係である者。 ・配偶者 ・直系の血縁者 ・三親等以内の傍系血縁者 ・継父母、継子、配偶者の両親・継父母、子・継子の配偶者 ・祖父母と孫の配偶者、継祖父母と孫、継祖父母と孫の配偶者
施設介護	施設や病院での障害者や患者の日常生活の世話	以下のいずれかの施設であること ・中度以上の障害者、精神障害者、認知症患者を収容する特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、財団法人社会福祉機構。 ・介護療養型医療施設、慢性病床や呼吸器病床を有する病院 ・介護サービス法（長期照顧服務法）に基づき設置された宿泊型介護サービス施設。
製造	製品製造への直接的な従事または関連する肉体労働	以下の事業主であること。 ・指定業種で、異常温度作業、粉塵作業、有毒ガス作業、有機溶剤作業、化学処理、非自動化作業などの特定の仕事に外国人を従事させる者。 ・上記の作業は発生するが、未指定の業種で、台湾当局の承認を得た者。（新規投資案件） ・上記業種等の要件を満たし、2013年3月13日から2014年12月31日までの間に工場を設立し、工場設立登記証明書を取得した者。（台湾人新規投資案件） ・上記業種等について、海外で2年間投資した後、台湾で資格証明書を得てから3年以内に工場を設立し、工場設立登記証明書を得た台湾人ビジネスマンで以下のいずれかの要件を満たす者。 - i)投資額がハイテク産業の場合5億台湾ドル以上、その他の産業の場合1億台湾ドル以上。 - ii)工場設立登記証明書発効日から1年以内に台湾人労働者雇用が100人以上に達した者。
建設	建設現場や関連する場所での建設への直接的な従事または関連する肉体労働	・労働部の認可を受け2001年5月16日以降に入札・契約し以下のいずれかの条件を満たす者。 - i)民間組織が雇用主である場合、総額100億台湾ドル以上、かつ工期が1年6か月以上のプロジェクトであること。 - ii)民間組織と契約した個人が雇用主の場合、総額10億台湾ドル以上、かつ工期が1年6か月以上のプロジェクトであること。 - iii)政府機関や公共機関と契約した雇用主の場合、プロジェクト全体の総額が100億台湾ドル以上、個別建設工程の総額が10億台湾ドル以上、かつ工期が1年6か月以上であること。 ・当局の認可を受け、2001年5月16日より前に入札・契約し、所定の条件を満たす者。 ・「総合建設業（甲・乙・丙級）」「専門建設業」「土木請負業」について、過去3年間の受注実績や台湾人の雇用者数（総合建設業・専門建設業は10人以上、土木請負業は5人以上）などの条件を満たす者。
屠畜	屠畜への直接的な従事または関連する肉体労働	当局の認可を受けた事業者であること。
農林・畜産・養殖漁業	農・林・牧・養殖場での農林漁牧業への直接な従事または関連する肉体労働	以下のいずれかの業務を行っていること。 ・野菜、花卉、種苗、果樹、雑穀、特殊作物等の栽培。 ・育苗、造林、植林、伐採等。 ・家畜及び家禽の飼育管理、繁殖、搾乳、採卵、家畜農場の環境整備、廃棄物処理・再利用、飼料準備、病気予防と管理等。 ・養殖水産物に関連する繁殖管理、収穫等。 ・事業を目的として当局指定の農林水産、畜産、養殖漁業に関連するその他手作業。

出所：就業サービス法第46条第1項第8号～11号の業務に従事する外国人の雇用資格及び審査基準より作成

技能や言語の訓練などの要件は送出し国が別途定めている。ただし、介護・家事の職務に従事する者は、①台湾入境前に送出し国で 90 時間の就労前研修を受講、②入境後に台湾の法律や労働者の権利に関する 8 時間の講習の受講、を義務づけている。

(3)外国人労働者の受入れ枠

雇用主（在宅介護や家事の労働者を雇う個人を含む）は外国人労働者を自由に雇うことはできない。上述の雇用資格・条件を満たした雇用主が受入れ対象職種の外国人労働者を雇う場合、労働部より「雇用許可」を受ける必要がある¹⁰⁷。

台湾では「就業サービス法第 46 条第 1 項第 8 号～第 11 号の業務に従事する外国人の雇用資格と審査基準（外国人従事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審査標準）」に基づき、受入れ対象の業務ごとに一定の人数枠等の基準を設け、外国人労働者の雇用を規制している（図表 2-7）。後述の「就業安定費（外国人雇用税）」を追加で支払えば、受入れ枠を増枠できる仕組み（EXTRA プログラム）もある。

¹⁰⁷ 合法的に居住する「台湾籍保有者と婚姻した外国人配偶者」らについては、労働部から雇用許可を得ることなく、就労させることができる（就業サービス法第 48 条第 1 項）。また、前掲注 104 で述べた「外国人留学生」らについても、外国人雇用制限の適用から除外され、雇用にあたって労働部の許可を得る必要はない（同法第 50 条）。

図表 2-7 外国人労働者の受入れ人数枠

受入れ分野	受入れ人数枠
漁業	漁業許可証に定めた乗組員数と台湾人船員の最低人数の差。養殖漁業の場合は、養殖面積0.5ヘクタールにつき1人（ただし雇用者全体の三分の二を超えてはならない）。
家事	1 世帯につき 1 人
家庭介護	被介護者 1 人につき 1 人（ただし、被介護者が植物状態にある、あるいは医療診断の機能的評価（バーセルインデックス）が0点で 6 カ月以内の改善が困難な場合、1 人の追加が可能）。
施設介護	・ベッド数 3 床につき 1 人（特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、財団法人社会福祉機構） ・ベッド数 5 床につき 1 人（介護療養型医療施設、慢性病床や呼吸器病床を有する病院、宿泊型介護サービス施設） ・外国人は台湾人労働者の数を超えてはならない（雇用率上限が50%）。台湾人労働者のカウントには、介護職員（看護工）だけでなく、看護師（護理人員）を含む。ただし、ベッド数100床以上の施設では、看護師1人を0.5人として計算する。
製造	・外国人雇用率の上限は自由貿易区内で40%、業種の「3K」程度別ランク（3K5級制）のA+で35%、Aで25%、Bで20%、Cで15%、Dで10%を超えてはならない。 ・台湾内の外国人を新たに雇う場合は上記雇用率にそれぞれ5%分の増枠が可能。 ・就業安定費（外国人雇用税）を追加で支払えばさらに増枠が可能（毎月 1 人あたり3,000台湾ドルを追加すれば5%分まで、同5,000台湾ドルだと10%分まで、同7,000台湾ドルだと15%分まで、同9,000台湾ドルだと20%分まで）。 ・上記の雇用率の合計は40%（雇用申請月の 2 カ月前より過去 1 年間の平均労働者数＝労働保険加入者数の40%）を超えてはならない。
建設	・プロジェクトにおける外国人雇用率の上限は20%。ただし、プロジェクトの実施者レベル、特殊性、規模に応じたA～Dの4段階の点数の合計が80以上の場合、その総得点に0.004を乗じた数値が雇用率の上限になる（最高40%）。 ・就業安定費（外国人雇用税）を追加で支払えば雇用率の増枠が可能（毎月 1 人あたり3,000台湾ドルを追加すれば5%分まで、同5,000台湾ドルだと10%分まで）。ただし、雇用率の合計は40%を超えてはならない。 ・プロジェクトではない総合建設業、専門建設業の雇用率は30%（就業安定費の追加支払いで40%まで拡大可能）。
屠畜	・外国人雇用率の上限は25%。 ・就業安定費（外国人雇用税）を追加で支払えば雇用率の増枠が可能（毎月 1 人あたり3,000台湾ドルを追加すれば5%分まで、同5,000台湾ドルだと10%分まで、同7,000台湾ドルだと15%分まで）。ただし、雇用率の合計が40%を超えてはならない。
農林・畜産	・外国人雇用率の上限は35%。 ・就業安定費（外国人雇用税）を毎月 1 人あたり3,000台湾ドル追加して支払えば5%分まで増枠可能（最大40%）。 ・10人以下の小規模農家・農業団体の雇用率の上限は50%（台湾人 1 人に対して外国人1人）。

出所：「就業サービス法第 46 条第 1 項第 8 号～11 号で規定した業務に従事する外国人の雇用資格と審査基準」より作成

なお、製造業で非自動化など「3K」業種の要件を満たす業種に対して、「3K5 級制」という A+、A、B、C、D の 5 段階（ランク）に区分し、外国人労働者の雇用率の上限を設定している（図表 2-8）。

図表 2-8 「3K5 級制」の業種別外国人労働者雇用率

級	外国人労働者雇用率	業種
A+	35%	専門印刷整理業、専門金属基本工業鋳造業、専門金属鍛造業、専門金属表面処理及び熱処理業など。
A	25%	印刷整理業（上流・下流産業含む）、紡織製品製造業（シーツ、ベッドカバー、タオル、バスタオル、寝具の製造）、ゴム製品製造業、鉄鋼精錬業、鋼材・アルミニウム材・銅材の圧延・押出・伸線業など。
B	20%	紡績業、織布業、不織布業、紡織製品製造業、革製品・毛皮製品加工業、木材製品製造業、機械設備製造業、水産加工業、豆腐製造業、金属船体業など。
C	15%	肉製品加工業、食用油脂製造業、その他の輸送用機器製造業、医療機器及び医療用品製造業など。
D	10%	データ記録媒体複製業、電子部品製造業、コンピューター、電子製品及び光学製品製造業、照明器具製造業など。

出所：労働部ウェブサイトより作成

労働部は 2023 年 6 月 17 日、労働力不足に対応するため外国人労働者の受入れ枠を拡大する改正規定を施行した¹⁰⁸。主な内容は以下のとおりである。

①製造業

「すでに台湾内に居住している外国人労働者の雇用促進措置」を新たに設けた。雇用主が台湾内の「製造業 3K 外国人労働者」を雇用する場合、業種別に設定された 10～35%の上限雇用率に各 5%分を追加できることとした。「EXTRA プログラム」（就業安定費の追加納付による受入れ枠の増枠）の利用企業も追加できるが、合計で 40%の上限を超えてはならない。

②建設業

公共事業や民間大型投資プロジェクトなどでの受入れに限定していたが、「総合建設業(甲・乙・丙級)」「専門建設業」「土木請負業」について、過去 3 年間の受注実績や台湾人の雇用者数などの条件を満たす民間企業での受入れを認めた。

「総合建設業(甲・乙・丙級)」「専門建設業」では 10 人以上、「土木請負業」では 5 人以上の台湾人労働者を雇っている必要がある。外国人雇用率の上限はいずれも 30%とし、「EXTRA プログラム」で最大 40%まで増枠できるとした。

¹⁰⁸ 労働部ウェブサイト

https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=5229A535D4BABA3D

③農林業

外国人雇用率は35%(EXTRAプログラムで40%まで増枠可能)としていたが、10人以下の小規模農家・農業団体に対しては50%(台湾人1人に対して外国人1人)まで引き上げた。

また、農作物の多様化に対応するため、野菜、果樹、苗木、花卉、雑穀、コーヒー、茶などの特殊農作物及び温室栽培作物関連の業種を受入れ対象に加えた。林業(伐採・造林)も外国人労働者に開放した。

④施設介護

旧規定では、社会福祉施設(長期照顧機構・安養機構)については収容者3人につき外国人労働者1人、宿泊型介護施設(護理之家)や病院(慢性病・呼吸ケアを必要とする患者を収容)等では5病床につき同1人とし、いずれも台湾人労働者数を超えてはならないと規制していた。

新規定では施設の種類の違いにかかわらず、認可されたベッド数に基づいて外国人労働者の雇用者数を定めることとした。社会福祉施設の要件は、「認可ベッド数3床につき外国人労働者1人」に改めた(宿泊型介護施設等の要件は変更なし)。

台湾人と外国人の労働者の比率は1:1を維持したが、台湾人労働者の算出方法を変更した。これまでの介護職員(看護工)だけでなく、看護師(護理人員)も加えることとし、外国人の雇用枠を事実上上げた。ただし、ベッド数100床以上の施設では、看護師1人を0.5人として計算することとした。

(4)国際労働力政策に関する諮問委員会

外国人労働者の受入れ枠の変更等については、政労使と学識経験者で構成する国際労働力政策に関する諮問委員会(跨國勞動力政策協商諮詢小組)¹⁰⁹が検討のうえ、政府が決定する。

委員会は労働部次長を召集人(委員長)、労働部労働力發展署署長を副召集人(副委員長)とし、政府部門代表4~8人、労働組合代表6人、使用者団体代表6人、学識経験者3~5人の委員で構成する。2023年7月1日から2024年6月30日までを任期とする第9期の委員には、労働組合中央組織の全国産業总工会、台湾总工会、使用者団体の全国中小企業総会、全国工業総会、電機電子工業同業公会、家庭介護労働者支援団体、大学や研究機関などの専門家、及び関係省庁(經濟部工業局、經濟部中小企業処、内政部移民署、衛生福利部、原住民族委員会、行政院公共工程委員会、国家發展委員会、農業部)の代表者らが参加している。

ある業界が人手不足で外国人雇用率の引き上げ等受入れの拡大を要求する場合、その業務が受入れ対象の要件(製造業であれば、「非自動化産業」の3K産業であることなど)を満たしているかどうかを所管の官庁(製造業であれば經濟部工業局)が認定したうえで、委員会に

¹⁰⁹ 労働部ウェブサイト

<https://www.wda.gov.tw/News.aspx?n=CA60F31A88AF3736&sms=80616FEAF60EE1E7&CSN=FF87AB3AC4507DE3>

議案として提出する。委員会では、該当する業種の労働力不足の状況（欠員率＝欠員数／労働者数＋欠員数）や外国人労働者の受入れ枠拡大時に予想される受入れ人数、などのデータに基づき、その是非について審議する。委員会が受入れの拡大を認めれば、労働部に報告する。これまで労働部が報告内容を覆したことはほとんどないという。

製造業における雇用率のランクの引き上げ等に法律の改正は必要ない。国会では審議されず、労働部が規定（行政文書）として施行する。業界団体の申請から施行まで、通常、3 カ月程度を要するという。

現在、ホテル・宿泊施設における清掃サービス業務への外国人労働者の受入れ解禁が、委員会での議論の最大のテーマになっている。これらの業界では低賃金で若者が就職を避けており、労働力不足に悩む経営者や仲介事業者、所管する交通部が解禁を求めている。一方、研究者らは「製造業の場合、労働力不足だと海外に移転する選択肢がある。だが、ホテル業界は、そうはいかない。賃金を引き上げ、台湾人の労働者が集まるように対応すべきだ」と主張している。

(5)就業期間

外国人労働者の雇用許可期間の上限は 3 年間で、延長が認められる。ただし、累計で最長 12 年（家庭介護は所定の技能要件¹¹⁰を満たすことを条件に最長 14 年）を超えて働くことはできない。家族の帯同は認められない。

なお、2022 年 4 月に「中級熟練人材」制度を設け、技能や給与水準など所定の要件を満たした外国人労働者の就労期間の上限を撤廃し、5 年後に永住権の申請を可能にすることとした（第 2 節 6.(2)参照）。

(6)労働条件

外国人労働者には台湾人労働者と同様に労働基準法（労働基準法）が適用される。2023 年 1 月 1 日から適用されている最低賃金（労働基準法で規定）は月額 2 万 6,400 台湾ドル（時給 176 台湾ドル、2024 年 1 月 1 日から月額 2 万 7,470 台湾ドル、時給 183 台湾ドルに改定）である。

労働時間は 1 日 8 時間、週 40 時間だが、1 カ月間に合計 46 時間まで残業できる（1 日の労働時間の上限は 12 時間）。雇用主と工会（労組）や労使協議会で同意した場合、1 カ月に 54 時間、3 カ月に 138 時間まで残業できる。時間外労働の割増率は 1 日あたり 2 時間まで約 1.33 倍（賃金に 1 と三分の一を乗じる）、さらに 2 時間働くと約 1.66 倍（賃金に 1 と三分の二を乗じる）になる。

¹¹⁰ 専門訓練の実績や言語力、勤続年数、雇用主による評価（「就業サービス法第 46 条第 1 項第 8 号～11 号の業務に従事する外国人の雇用資格及び審査基準」附表 4「外国人家庭介護労働者の累積就労期間（最長 14 年）の評価表（外籍家庭看護工之工作期間累計至十四年之評點表）」参照）の点数が 60 点以上の者としている。

なお、2週間に付き2日の労働時間を他の日に移動することができる。ただし、移せるのは1日2時間を限度とし、週の労働時間が48時間を超えてはならない。

7日ごとに1日の休日を与える必要がある。1年働くと7日間の特別休暇が付与される。

家庭介護や家事に従事する者は労働基準法の適用外であり、労働時間や休日の規制はない。ただし、こうした仕事に就く外国人労働者の最低賃金については別途、労働部の就業安定基金管理委員会が最低月給を2万台湾ドルに設定している（2022年8月10日以降の新規採用、更新、雇用主変更者に適用）¹¹¹。

なお、家庭介護や家事で労働者を雇う低中所得層の雇用主に対して、最長3年間、毎月3,000台湾ドル（1件あたり最高10万8,000台湾ドル）を補助する。同じ労働者を3年以上雇う場合は月額2万1,000台湾ドル、同6年以上の場合は2万2,000台湾ドル以上を支給することを推奨している。

休日については、雇用契約に7日に1日は休日設けることが、送出し国の規定等により推奨されている¹¹²。

(7) 社会保障

台湾に6カ月以上滞在する外国人労働者は、労働基準法が適用されるかどうかにかかわらず、健康保険に加入しなければならない。2023年の保険料率は5.17%で、雇用主が60%（実際の扶養親族の有無にかかわらず、従業員一人につき台湾の平均扶養親族数0.57人分を加算して計算）、労働者が30%、政府が10%負担する（図表2-9）。家庭介護・家事労働者で月額賃金が一般労働者の最低賃金（2万6,400台湾ドル、2023年度）に満たない場合、この最賃額を基礎にして保険料を計算する。

¹¹¹ 労働部ウェブサイト <https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/hcw>

¹¹² 送出し国が提供する契約書のフォームに、7日につき1日の休日設けることが記載されている。台湾立法院ウェブサイト <https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=219817>

図表 2-9 外国人労働者の社会保障負担

○製造・建設・施設介護等

	保険料率	負担比率 (使：労：政)
健康保険	5.17%	6：3：1
労働保険（労工保険・普通事故）	11%	7：2：1

○家庭介護・家事

	保険料率	負担比率 (使：労：政)
健康保険	5.17%	6：3：1
労災保険（職業災害保険）	0.18%	10：0：0

注1：健康保険の使用者負担分は、従業員一人につき台湾の平均扶養親族数 0.57 人を加えて計算する。

2：家庭介護・家事の健康保険は、被保険者の月額賃金が 26,400 台湾ドルに満たなくても同額を算出基礎とする。

出所：労働部ウェブサイト等をもとに作成

労働保険に関しては、製造・建設・施設介護などでは、外国人労働者も台湾人労働者と同様に従業員 5 人以上規模の雇用主と労働者に加入義務がある。労働保険には出産育児、傷害疾病、老年・死亡一時金に関する保険を含む。2023 年の保険料率は 11% で、雇用主が 70%、労働者が 20%、政府が 10% の割合で負担する。労働基準法の対象外である家庭介護・家事労働者については、労災保険（職業災害保険）料を雇用主が拠出する（2023 年の保険料率は 0.018%）。

このほか、雇用主と労働者の合意に基づき任意で加入する傷害保険（意外保険）がある。

(8)外国人労働者の受入れ方法

雇用主が外国人労働者を募集・採用するには、台湾の人材仲介会社に受入れを依頼するのが一般的である。労働部の「直接雇用総合サービスセンター」を利用すれば人材仲介会社を通さずに募集・選考・契約できるが、手続きの煩雑さや外国人登録人数の少なさから利用は少ない（第 2 節 3.(2)参照）。

第2節 外国人労働者受入れのプロセスと実態

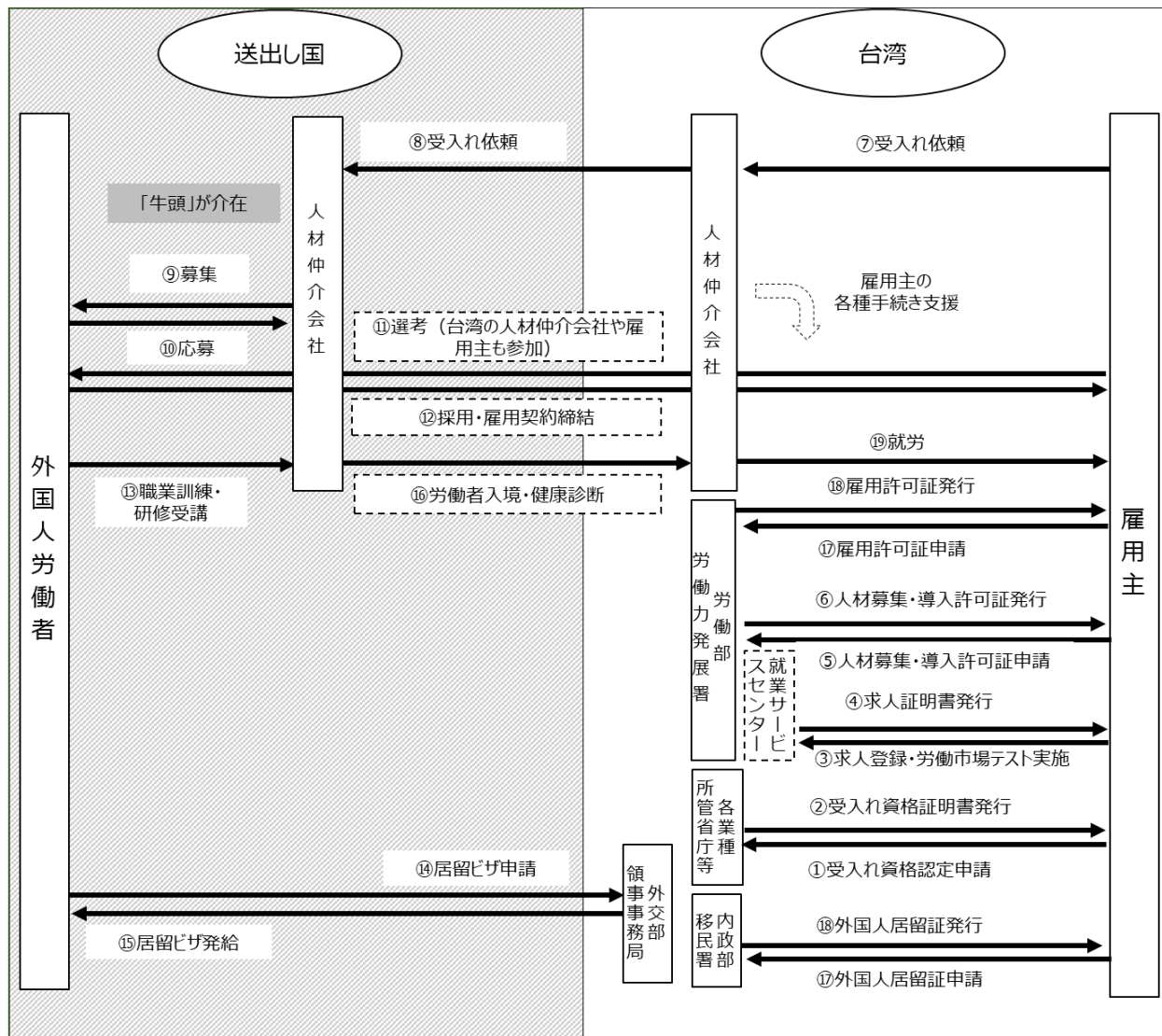
1. 就労プロセスの概要

各企業や個人は外国人労働者を自由に雇うことはできない。上述の雇用資格・条件を満たした雇用主等が受入れ対象職種の外国人労働者を雇う場合、労働部より「雇用許可」を受ける必要がある¹¹³。

外国人労働者の募集、採用、就労のプロセスを図表 2-10 に示した。

¹¹³ 前掲注 107 参照

図表 2-10 外国人労働者受入れの基本的なプロセス



出所：労働部ウェブサイトやヒアリング結果をもとに作成

外国人労働者の雇用を希望する雇用主は上述の外国人雇用率等の枠内で、まず当局の所管部署に受入れ対象業種としての資格があることの証明を受けなければならない（図表 2-10 中の①②）。そのうえで、台湾で求人活動（労働市場テスト）を行う必要がある。具体的には、労働部の就業サービスセンター（職業服務中心、日本の公共職業安定所に相当）で求人登録手続きをしたうえで（③）、台湾人労働者を対象とした求人広告を全国的な求人情報サイトに最低 7 日間、新聞に最低 3 日間・連続最低 2 日間、それぞれ掲載する。また、求人内容を事業所の労働組合に通知するとともに、就労予定場所に公示する。求人に対して台湾人から応募があれば、雇用主は台湾人を雇用しなければならない。もし、台湾人の雇用を正当な理由なく断った場合、外国人を雇用することはできない。

台湾人からの応募がまったくなかった場合、もしくは応募者数が不足した場合、雇用主は

「労働市場テスト」を実施したことを証明するため、就業サービスセンターに「求人証明書（「求才証明」、60日間有効）」の発行を申請し、取得する（「家庭介護」を除く）(④)。また、労働法違反を犯していないことの証明書として、外国人を雇う場所の自治体に「外国人雇用許可関連証明書（雇主聘僱外国人許可及管理辦法第22條第1項第5款證明書、60日間有効）」の発行を申請し、取得する（「家庭介護」「家事」「農林漁牧（個人が外国人のみを雇う場合）」等を除く）。

なお、「家庭介護」については、医療機関発行の被介護者の診断書（評価結果）等を準備したうえで、自治体の長期介護管理センター（長期照顧管理中心）に台湾人労働者の紹介を依頼する。台湾人労働者の紹介を得られない、または当局から国内雇用奨励手当（月額1万台湾ドル、最長12カ月）¹¹⁴を得ても、コスト面で台湾人労働者の雇用が困難と判断した場合、外国人労働者の募集許可のプロセスに進む。

雇用主は労働部に外国人労働者の人材募集許可証（招募許可函）及び導入許可証（「入國引進許可函」。製造、建設、屠畜、アウトリーチ農業（外展農業、農業組合などの各種団体による受入れ）で必要とする）を申請する(⑤⑥)。許可書が発行された雇用主は、その後6カ月間、外国人労働者を募集する権利を有する（ただし、製造業の特定プロジェクトは1年、新規投資案件、台湾人新規投資案件では2年間の権利がある）。

雇用主の依頼を受けた台湾の人材仲介会社は、送出し国の人材仲介会社に候補者の募集・選考を依頼する(⑦⑧)。送出し国の人材仲介会社は求人募集、選考を行う(⑨⑩)。その際、台湾の人材仲介会社や募集企業が選考に加わる(⑪⑫)。

送出し国で求人に応募する労働者は採用、就労に必要な訓練や研修を現地で受ける(⑬)。採用が決まった労働者は台湾の外交部領事事務局に「居留ビザ」¹¹⁵を申請し、取得する(⑭⑮)。

「居留ビザ」の申請には、雇用企業の人材募集許可証、3カ月以内の健康診断合格証明書、専門知識証明書、犯罪歴証明書、賃金/給与・経費証明書（「外國人入國工作費用及工資切結書」＝台湾入境前に発生した経費、就業後の賃金等を記載）、署名入り雇用契約書、といった書類を必要とする¹¹⁶。

なお、介護・家事の職務に従事する者は、台湾入境前に現地で90時間の就労前研修を受ける必要があり、その修了証等を上記のビザ申請の際の専門知識証明書として提出する¹¹⁷。

外国人労働者を採用した雇用主は、外国人の入境後3日以内に就労地の自治体に入境したことを届け出る。また、同じく3日以内に、外国人労働者に対して衛生福祉部の指定医療機関で健康診断を受けさせる(⑯)。健康診断は就労後6カ月、18カ月、30カ月のタイミングで

¹¹⁴ 労働部ウェブサイト <https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=BD83162EA2048623&s=F6A29549FD03E057>

¹¹⁵ 台湾における外国人の在留・滞在資格は、①居留外国人（居留ビザを有し、滞在期間6カ月以上の者）、②永久居留外国人（永久居留証を有する者）、③停留外国人（停留ビザまたはビザ免除形式で入国し、滞在期間6カ月未満の者）、の3種類である。日本貿易振興機構ウェブサイト (https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest_05.html)。

¹¹⁶ 労働部ウェブサイト <https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=70BCE89F4594745D>

¹¹⁷ 労働部ウェブサイト <https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/policy/2c95efb37704f5b801771de04a3e2b35>

もそれぞれ実施する必要がある。

また、雇用主は労働者の入境後 15 日以内に、労働部（労働力発展署）に「雇用許可証（聘僱許可函）」、労働者居住地の内政部移民署に「外国人居留証（外僑居留證）」の発行をそれぞれ申請し、発行を受ける（⑰⑱）。健康保険や労働保険の加入手続きも行う。こうした手続きを通して外国人労働者は台湾で就労できる（⑲）。

外国人労働者を採用した雇用主は、労働部に「就業安定費」（外国人雇用税）を納付しなければならない。就業安定費は主に台湾人の雇用の安定に関する費用（職業訓練、職業情報提供）に充てられる。納付額は業種等によって異なる（図表 2-11）。家事（雇用主が台湾人）は毎月一人あたり 5,000 台湾ドル、製造は同 2,000 台湾ドル、建設は同 1,900 台湾ドルを納めるのが一般的である。家庭介護で中低収入の雇用主は免除される。先述のように、就業安定費を追加して納付すれば、受入れ枠を増枠できる「EXTRA プログラム」という仕組みもある。

図表 2-11 業種別の就業安定費

受入れ分野		1人あたり／月（日）
漁業	漁船舶員作業	1,900台湾ドル（毎日63台湾ドル）
	生け簀養殖漁労作業	2,500台湾ドル（毎日83台湾ドル）
家事	台湾人雇用主	5,000台湾ドル（毎日167台湾ドル）
	外国人雇用主	1万台湾ドル（毎日333台湾ドル）
家庭介護	要介護者あるいは雇用主が社会救助法に基づく中低収入者	免除
	要介護者あるいは雇用主が老人福祉法に基づく老人生活保護費の受給者	免除
	要介護者あるいは雇用主が心身障害者権益保護法に基づく生活保護費の受給者	免除
	以上を除く要介護者あるいは雇用主	2,000台湾ドル（毎日67台湾ドル）
施設介護	特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、財団法人社会福祉機構、介護療養型医療施設、病院、宿泊型介護サービス施設	2,000台湾ドル（毎日67台湾ドル）
製造	一般製造業、大型投資の伝統的製造業（非ハイテク産業）、3K及び三交代産業	2,000台湾ドル（毎日67台湾ドル）
	外国人雇用率の増枠（5%以下）	5,000台湾ドル（毎日167台湾ドル）
	外国人雇用率の増枠（5%超～10%）	7,000台湾ドル（毎日233台湾ドル）
	外国人雇用率の増枠（10%超～15%）、または台湾人新規投資案件で外国人雇用率の増枠が15%超	9,000台湾ドル（毎日300台湾ドル）
	外国人雇用率の増枠（15%超～20%）	1万1,000台湾ドル（毎日367台湾ドル）
	大型投資の非伝統的産業（ハイテク産業）	2,400台湾ドル（毎日80台湾ドル）
	外国人雇用率の増枠（5%以下）	5,400台湾ドル（毎日180台湾ドル）
	外国人雇用率の増枠（5%超～10%）	7,400台湾ドル（毎日247台湾ドル）
	外国人雇用率の増枠（10%超）	9,400台湾ドル（毎日313台湾ドル）
	台湾内の外国人を新たに雇う者	外国人雇用率の増枠（5%以下）
	外国人雇用率の増枠（5%以下）	2,000台湾ドル（毎日67台湾ドル）
建設	一般建設作業	1,900台湾ドル（毎日63台湾ドル）
	民間大型公共工事	3,000台湾ドル（毎日100台湾ドル）
	主管機関の認定雇用主	3,500台湾ドル（毎日117台湾ドル）
	外国人雇用率の増枠（5%以下）	6,500台湾ドル（毎日217台湾ドル）
	外国人雇用率の増枠（5%超～10%）	8,500台湾ドル（毎日283台湾ドル）
屠畜	当局の認可を受けた雇用主	2,000台湾ドル（毎日67台湾ドル）
	外国人雇用率の増枠（5%以下）	5,000台湾ドル（毎日167台湾ドル）
	外国人雇用率の増枠（5%超～10%）	7,000台湾ドル（毎日233台湾ドル）
	外国人雇用率の増枠（10%超～15%）	9,000台湾ドル（毎日300台湾ドル）
農林・畜産	農業、林業、養殖漁業、牧畜の仕事	2,000台湾ドル（毎日67台湾ドル）
	外国人雇用率の増枠（5%以下）	5,000台湾ドル（毎日167台湾ドル）

注：「外国人雇用率の増枠」は、右欄の就業安定費を支払えば、該当する職業における通常の雇用率を括弧内に記載の割合の範囲内で拡大して外国人労働者を雇える仕組み（EXTRA プログラム）を意味する。

出所：「就業サービス法第46条第1項第8号～10号で規定した業務に従事する外国人を雇用する事業主が支払う就業安定費の額」より作成

外国人労働者の契約期間中（非熟練労働者 3 年）の転職は、原則として認めていない。ただし、雇用主や被介護者が死亡した場合、工場が倒産した場合、雇用主らに虐待された場合などでは、転職登録のうえ、所定期間内に新たな雇用主が見つかるなど、一定の条件のもとで、契約期間中でも転職が可能である（本節 5.(4)参照）。

雇用主は契約期間終了の 2～4 カ月前までに、当該労働者に対して雇用継続の有無を確認しなければならない。労働者が雇用継続を希望せず台湾を去る場合、雇用期間満了の 14 日前までに、出境のための手続きを行う¹¹⁸。

2. 送出国における募集・選抜・登録

(1) 送出国における求職者、ブローカー、費用発生等の状況

台湾の雇用主は一般的に人材仲介会社を通して外国人労働者を受け入れている。送出国の労働者が仲介費を工面するために多額の借金を背負って台湾で働くことが、国際的に問題視されている¹¹⁹。

台湾は各国政府に対して、送出国の人材仲介会社が労働者から受け取る仲介手数料の上限を、台湾での就労後の給与 1 カ月分とするよう求めている。しかし、送出国の人材仲介会社については、各国の法律が規制しており、台湾側にその権限はない。例えば、ベトナム政府は、同国の人材仲介会社が労働者から徴収する手数料等の上限を製造・建設 4,000 米ドル（うち仲介手数料 1,500 米ドル）、介護 3,000 米ドル（うち仲介手数料 800 米ドル）と規定している¹²⁰。

だが、台湾の外国人労働者支援団体（以下「支援団体」）などによると、「二国間協定」の枠組みや、送出国と台湾のそれぞれの法律に定めた枠組みの範囲外で、以下のような金銭の授受が発生している（図表 2-12）。

¹¹⁸ 労働部ウェブサイト

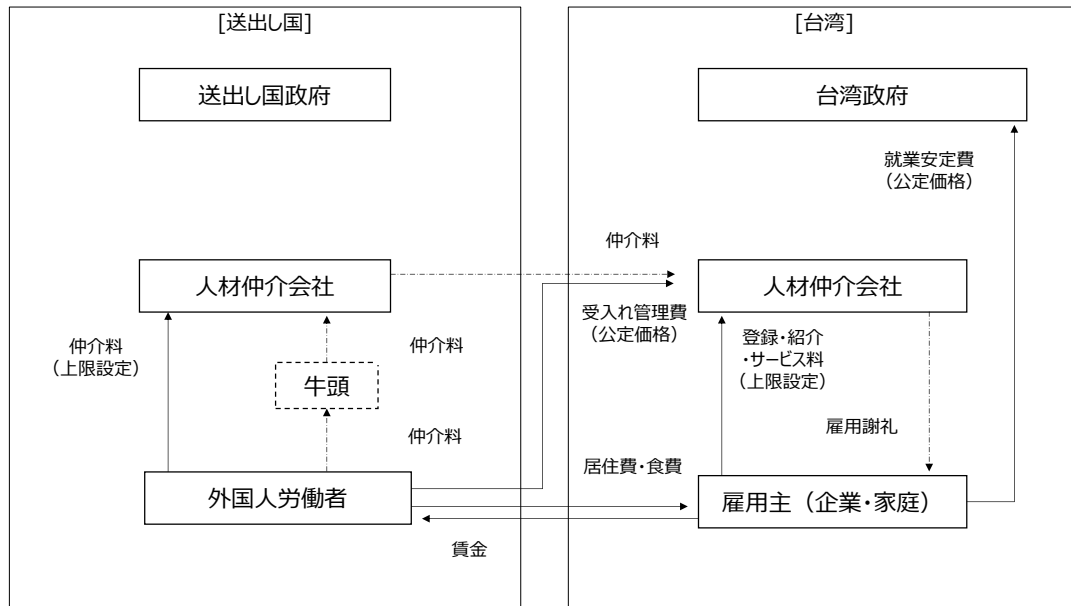
https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=DA0BF68A66989A77

¹¹⁹ 例えば、米国は「2022 年人権報告書（カンントリー・レポート、2022 Country Reports on Human Rights Practices）」で台湾における外国人労働者の人権問題に言及している（<https://www.state.gov/reports/2022-country-reports-on-human-rights-practices/taiwan/>）。また、電機電子産業等のグローバルサプライチェーンで労働者保護を推進する「責任ある企業同盟 RBA（Responsible Business Alliance）」は、外国人労働者から仲介費を徴収しないよう求めている

（<https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBADefinitionofFeesJan2021.pdf>）。報道によると、RBA は 2018 年、台湾の製造業に対して「仲介会社が労働者に高額な手数料を課すことを許可しており、労働者は最初の 2 年間、借金を返済するために働くことが多い」として、こうした働き方は強制労働にあたると批判した（簡永達「国際ブランド商力推移工「零付費」改革、台湾廠商和仲介跟得上嗎？」（報導者 THE REPORTER、2020.10.21 公開 <https://www.twreporter.org/a/migrant-workers-zero-placement-fee>）

¹²⁰ ベトナム労働・傷病兵・社会問題省ウェブサイト <https://www.molisa.gov.vn/baiviet/20085?tintucID=20085>
また、ベトナム労働総同盟機関誌 LAO DONG によると、ベトナム政府は 2022 年 2 月からベトナムの人材仲介会社が労働者から徴収する「サービス料」の上限について、「施設介護」は給料の 2 カ月分、「家事・家庭介護・農業等」は同 1 カ月分、「仲介手数料」の上限についてはともに同 1.5 カ月分とすることとした（いずれも 3 年契約の場合）。<https://laodong.vn/cong-doan/muc-tien-dich-vu-thu-cua-lao-dong-tai-cac-thi-truong-xuat-khau-ra-sao-992291.lido>

図表 2-12 台湾の外国人労働者受入れに係る主な金銭の流れ



注：破線の矢印は違法な金銭の流れを示す。食費・宿泊費・交通費は、雇用主が負担する場合もある。

出所：ヒアリング結果をもとに作成

まず、人脈を通じて各地の労働者を現地人材仲介会社につなぐ「牛頭」という介在者（華僑や台湾での就労経験者など、現地送出国と台湾の双方の言語・事情に通じた者になるという）に対する仲介手数料の支払い等が生じている。また、送出国の人材仲介会社が台湾の人材仲介会社へ、労働者から徴収する仲介料の 60～70% を渡しているという。送出国の人材仲介会社は、ビザ取得の手数料、健康診断費、航空券代なども労働者から徴収する¹²¹。

こうした負担が重なり、実際には少なくともベトナムで 5,000～8,000 米ドル、インドネシアやタイ、フィリピンでも 8～10 万台湾ドルの費用が発生する。

労働者は送出国にある台湾の銀行・金融会社の支店や、一般より金利が高い「ヤミ金融」などからお金を借りる。送出国政府は違法な金銭の授受を十分に規制できていない。雇用許可申請の必要書類に、借金を含む出国までに要した金額を記載する欄があるものの、仲介会社が労働者に借金の額を明らかにしないよう指示することがある。労働者が銀行からお金を借りる際、銀行はその理由を問わない。このため送出国の政府が調べても、借金の額が表に見えず実態がわからない。労働者は台湾に働きに行けるように、人材仲介会社の指示にしたがわざるをえないという。

¹²¹ 航空券代は、行きは外国人労働者自身、帰りは雇用主が払うことが多いとみられる。なお、インドネシア政府は 2020 年 7 月、介護や家事、漁業などに従事する外国人労働者の航空券や仲介費、ビザ取得の手数料などを雇用主に負担させる政策の実施を台湾に求めたが、実現していない。

(2)送出し国における公的機関の活動、機能

人材仲介会社による仲介手数料の発生を抑制するため、台湾では後述のように、企業が人材仲介会社を通さずに直接、送出し国の労働者を雇える仕組みとして、「直接雇用総合サービスセンター」を設けている。台湾労働部が送出し国の「労働者輸出」を所管する行政機関と連携し、雇用主と外国人労働者をマッチングする仕組みだが、台湾の関係機関が送出し国にこのための事務所を設置しているわけではない（「直接雇用総合サービスセンター」については本節 3. (2)参照）。

3. 雇用主による外国人労働者の求人・採用

(1)人材仲介会社

外国人労働者の募集・採用は民間人材仲介会社を通して行うのが一般的である。労働部の認可を受けた台湾の人材仲介会社が、送出し国の人材仲介会社等と提携して現地の労働者を確保する¹²²。以下、台湾の人材仲介会社について述べる。

人材仲介会社は規定により、雇用主に対する雇用関連手続きの支援、労働者に対する生活サービスの提供、出入境の手配、健康診断の手配及び保健当局への報告、相談への対応、通訳・翻訳の支援、が義務付けられている¹²³。

台湾では、人材仲介会社が外国人労働者から毎月徴収する手数料(受入れ管理費)について、公定価格を設定している。2024 年 2 月 1 日現在、1 年目 1,800 台湾ドル、2 年目 1,700 台湾ドル、3 年目以降 1,500 台湾ドル、となっている¹²⁴。徴収の条件として、「サービスを提供してから料金を支払う」という取引慣行にしたがい、①契約があること、②勤務の事実があること、③前払いでないこと、を定めている。だが、労働部によると、人材仲介会社が外国人労働者から規定以上の仲介費等を徴収し、摘発されるケースが目立つという。

人材仲介会社は雇用主からも登録・紹介料(合稱仲介費)やサービス料を徴収する。台湾ではこの料金も規制しており、登録・紹介料は労働者への月給分(勤務最初の月)、サービス料は年間 2,000 台湾ドルを上限とするもので¹²⁵、労働者からの徴収額に比べて限定的である。

なお、人材仲介競争の激しさから、台湾の人材仲介会社が雇用主に労働者を紹介する際、より多くの契約を得られるよう雇用主に「雇用謝礼(回和)」を渡す慣行があり、これを労働者

¹²² ヒアリングした人材仲介会社では 4 カ国の 20 社と提携していた。提携先は毎年自己評価しており、同社の基準に合格しないと提携を打ち切り、新たな会社を見つけるということであった。提携の基準は、①受け入れた外国人労働者の数、②(契約期間の途中である)3 年未満で解約した労働者の割合、③失踪者の発生状況、④提出資料の正確性、としている。

¹²³ 民間職業サービス機構許可及び管理弁法(私立就業服務機構許可及管理辦法)第 3 条第 2 項

¹²⁴ 労働部ウェブサイト

https://www.wda.gov.tw/News_Link.aspx?n=FF0EC8F8CCF22355&sms=807C2D87071126F5&CSN=20E7E5EED4327F75

¹²⁵ 「民間職業サービス機構が徴収する手数料の項目と金額の基準(私立就業服務機構收費項目及金額標準)」による。「登録料」は求人登録に必要な手数料、「紹介料」は求職者とのマッチングに必要な費用、「サービス料」は外国人労働者の送迎に必要な費用を含むサービスの経費と定義している。

に事実上負担させていることが問題視される¹²⁶。支援団体によると、こうした慣行は人材獲得の競争が激しい製造・建設業で存在する。ヒアリングした研究者によると、「雇用謝礼」を渡す代わりに、雇用主から紹介料等を徴収しないことがあるという。

支援団体は「通訳のサービスは労働者が台湾に来て半年くらいは頻繁に必要とされるが、その後は減っていく。社会保険などの手続きは雇用主にとっても必要だが、そのための費用を労働者が事実上負担する仕組みになっている」と労働者の費用負担の重さを批判している。

一方、雇用主や労働者に対していかに充実したサービスを提供できるかは、人材仲介会社にとって契約を獲得するためのアピールポイントになっている（本節 5.(2)参照）。

悪質な人材仲介会社を排除するため、台湾当局が認可（ライセンスを発行）した人材仲介会社をランク付けして評価、公表する仕組みがある¹²⁷。各社を毎年 A、B、C の三段階で評価し、雇用主や労働者が人材仲介会社を選ぶ時の参考になるようにする。

評価指標は管理（契約書の署名と保存、書類や個人情報の管理、スタッフの教育訓練、外国語対応等）、違反行為の処罰や失踪者の発生率、顧客サービス（苦情処理体制や緊急時対応、取引先の雇用主及び労働者に対する顧客満足度調査の実施等）などである。各項目の合計 90 点以上が A、70 点以上 90 点未満が B、70 点未満が C の評価となる。C 評価を受けた事業者は警告を受ける。2 年連続で C 評価になった業者は、ライセンスの有効期限の終了日をもって資格を失う¹²⁸。ライセンスの有効期限は 2 年間で、有効期限が切れる 1 カ月前までに更新の申請を行なう必要がある。

人材仲介会社は所定の様式のチェックリストに記載する形で評価資料を準備し、労働部に提出する。人材仲介会社の業界団体によると、資料を準備する時期は大変忙しくなり、毎年の評価の結果に緊張している。「過ちを犯さず、必要な資料を提出し、労働者の状況をよく把握していること」が、高評価を得るためのポイントだという。

労働部や自治体は人材仲介業者に対する管理・調査に取り組んでいる。違法な媒体への求人情報の掲載、手数料の過大請求、虚偽の情報提供等を行った事業者に対しては、罰金や業務停止、ライセンスの非更新などの処分を科す。

違法行為を犯した人材仲介会社に対しては、30～150 万台湾ドルの罰金を科す。5 年以内の再犯には、最長 5 年間の懲役、または最高 240 万台湾ドル以下の罰金となる。外国人の不法就労を仲介した会社の内部通報者には、不法就労者の数に応じて 2～7 万台湾ドルの報奨金を出す¹²⁹。

¹²⁶ 鄭（2021）

¹²⁷ 労働部ウェブサイト

<https://www.wda.gov.tw/News.aspx?n=8507FC2FF000528B&sms=347187DD56A98578>

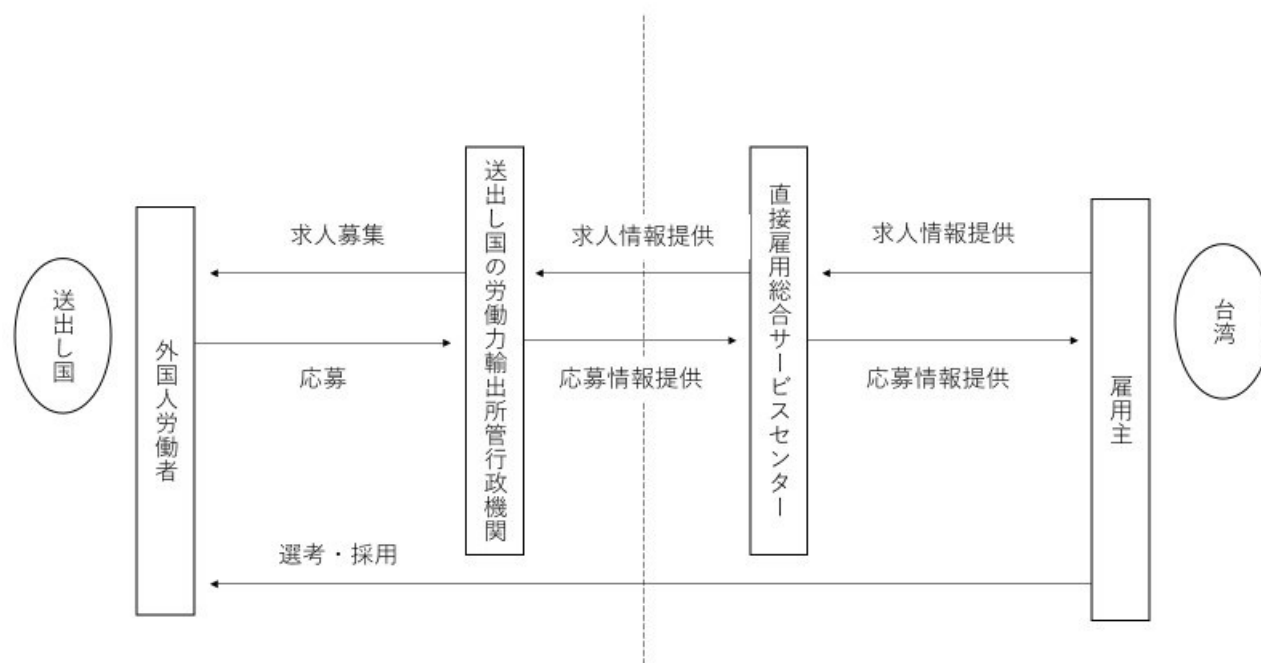
¹²⁸ ただし、人材仲介会社の業界団体によると、資格を失った会社の経営者らが新たな会社を立ち上げ、仲介事業に復帰することがよくあるという。

¹²⁹ 就業サービス法関連規定に違反した場合の公益通報に対する報奨金支給の要点に関する規定（民眾檢舉違反就業服務法相關規定獎勵金支給要點規定）に基づく。

(2)直接雇用総合サービスセンター

人材仲介会社による仲介手数料の発生を抑制する就労ルートとして、労働部では 2008 年 1 月に「直接雇用総合サービスセンター（直接聘僱聯合服務中心、以下、「直接雇用センター）」を開設した。労働部が送出し国の「労働者輸出」を所管する行政機関と連携し、雇用主と外国人労働者をマッチングするプラットフォームを提供する。外国人の就労希望者はプラットフォームに登録する。雇用主はオンラインでプラットフォームを通じて求職者のデータベースにアクセスし、登録者の中から必要な労働者を選ぶ。こうした形で、人材仲介会社を介さずに外国人労働者を選考、採用し、直接雇用できる仕組みになっている（図表 2-13）¹³⁰。

図表 2-13 直接雇用総合サービスセンターの仕組み



出所：直接雇用総合サービスセンターへのヒアリングの結果をもとに作成

ただし、2023 年 10 月現在、直接雇用センターを通して採用できるのは、製造業の特定プロジェクトと、台湾内に居住する外国人労働者を募集したり、外国人労働者が転職したり、契約更新する際に限定されている。

製造業で送出し国の外国人を新たに雇う場合、まず、雇用主がセンターに求人を申込む。センターは送出し国の政府関係機関にその情報を提供する。そして、求人に適した労働者の登録情報（履歴書）を台湾の求人企業に提供する。すべてのプロセスにおいて仲介会社は関与していない。雇用主も労働者も、人材仲介会社への仲介費はいっさい発生しないという。

¹³⁰ 直接雇用総合サービスセンターウェブサイト <https://dhsc.wda.gov.tw/?one=add&kind=ch>

求人内容は、フィリピンでは政府が直接、インドネシアではインターネットや「就業サービス単位（Employment service station）＝送出国政府関係の公的機関（以下同）」が、ベトナムでは政府と「就業サービス単位」が、タイではインターネットやテレビ、ラジオなどのメディア、「就業サービス単位」が公開している。求人1件に対して、フィリピンとインドネシアでは3～4倍、ベトナムでは1～2倍、タイでは2～3倍の求職者の情報を提供できているという。

求人企業はオンラインか、送出国に出向き、求職者と面接して採用の可否を決定する。採用が決まったら、労働者はビザ取得等の手続きを行ったうえで台湾に渡航して就労する。

すでに台湾に来ている労働者の転職時のマッチングに関しては、雇用主や外国人労働者向けの説明会を台湾各地で実施している。2023年1～9月に開催した説明会には、延べ人数で雇用主334人、外国人労働者382人が参加した。

だが、外国人労働者受入れ企業は人材仲介会社を利用すれば、一連の採用プロセスで必要な書類の準備や提出を仲介会社に委託する形で支援してもらえる。直接雇用センターを利用する場合、これらを自力で準備・提出しなければならない部分が多くなる。人材仲介会社は雇用主に雇用後の労働者の宿泊施設や通訳サービスの提供、労働者からの相談への対応なども行っている。直接雇用の場合、こうしたフォローも受けられなくなってしまう。さらに外国人労働者の登録人数の少なさから、直接雇用センターの利用は限定的である。

製造業の直接雇用の実績は2016年1月～23年9月の合計で1,935人にとどまり、このうち1,709人をフィリピンが占めている。台湾にいる外国人労働者の継続雇用や転職を含む手続きの件数（2017年1月～23年7月）は、雇用主が4万3,825件、外国人労働者が3万5,369人となっている。労働者の国別ではインドネシアが最も多く（2万405人）、フィリピン（1万560人）、ベトナム（4,225人）、タイ（179人）と続いている。

直接雇用センターでは各地で説明会を行ったり、製造業では個別企業を訪問して「個別指導（カウンセリング）」を実施したりして、利用を促している。とくに大企業への働きかけを重視し、オンラインの説明会・面接会を行っている（2023年1～9月に53企業で実施）。直接雇用センターの担当者は「これまで外国人労働者の就労後のフォローが十分ではなかった。労働保険加入などの諸手続きの支援や中国語能力向上の取り組み（中国語教育）など、人材仲介会社が行うサービスを提供できるよう考えている」と話している。

(3)労働市場テスト

雇用主は外国人労働者を募集する前に、公共職業紹介機関（就業サービスセンター）等で台湾人労働者を一定期間、募集しなければならない。しかし、台湾人労働者で充足する例はきわめて少ない。

その理由として、少子高齢化、高学歴化が進んだことがある。国家発展委員会によると、台湾における15～64歳の労働力人口は2022年に約1,638万人（総人口の70.3%）だが、2031年には約1,550万人（同64.7%）、2014年には1,294万人（59.1%）、同2070年には774万

人（同 47.8%）まで落ち込む見通しである¹³¹。

また、大学に進学する者の割合は普通科高校（普通型高級中等学校）で 96.7%（2021 年度卒業生）を超す高学歴社会になっている¹³²。大卒者はいわゆる 3K 労働に就きたがらない。2023 年 2 月の労働力不足（欠員数）は推計約 21 万 6,000 人（このうち「工業」は約 9 万 4,000 人、「サービス業」は約 12 万 1,000 人）に及ぶ¹³³。

(4)外国人労働者の募集と採用

外国人労働者の募集にあたって、受入れ企業が独自に資格や言語などの要件を設定し、採用の条件とすることが一般的になっている。送出し国が出稼ぎに出る労働者の身長や体重などの要件を定める場合もある¹³⁴。人材仲介会社によると、体力を必要とする仕事では男性を優先するように、職種によって異なる要件を設定する。台湾では年齢制限のみ設けているが、その条件だけで受け入れると、適応できずに失踪につながる可能性が高いためだという。

人材を募集する際、企業の依頼を受けた台湾の人材仲介会社が、送出し国の人材仲介会社に情報を流す。ヒアリングした台湾の人材仲介会社では、送出し国の労働者が求人企業の仕事を正確に理解できるよう、会社概要、生產品の説明、労働環境、生活環境、雇用条件、賃金・作業内容を記載した資料を用意し、提携している送出し国の人材仲介会社に送っていた。

4. 雇用契約の締結、外国人労働者の入境

(1)雇用契約締結

外国人労働者の雇用許可期間の上限は 3 年間で、延長が認められる。雇用にあたっては、書面で期間の定めのある雇用契約を締結しなければならない。期間に定めがない場合は、雇用許可の有効期限と同じとみなされる。

雇用関係が終了または雇用契約が満了して帰国した者、あるいは健康診断に不合格で入境できなかったが再検査で合格した者は、台湾に再入境して働くためのビザを申請できる。ただし、累計で最長 12 年（家庭介護は所定の技能要件を満たすことを条件に最長 14 年）を超えて働くことはできない。

当局は受入れ事業所における労働争議や外国人の不法就労などを理由に、雇用許可証の未発行や非延長、一時停止の措置をとることができる。

¹³¹ 国家發展委員会編『112 年 7 月份重要統計資料手冊』
https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=507E4787819DDCE6

¹³² 同上

¹³³ 「工業」は「製造」「建設」、「サービス業」は「卸売・小売り」「宿泊・飲食」「医療・社会福祉」を含む。行政院主計総処『112 年 2 月職位空缺統計及 111 年經常性薪資調升情形』
https://www.dgbas.gov.tw/News_Content.aspx?n=3602&s=231474

¹³⁴ 例えば、ベトナムは 25～38 歳で、男性は身長 1.6m 以上、50kg 以上、女性は 1.5m 以上、45kg 以上（ただし、家事は 25～49 歳の女性で、身長 1.5m 以上）としている。ベトナム・カオバン省ウェブサイト
<http://hoionongdan.caobang.gov.vn/Tin-tuc/nhung-luu-y-danh-cho-lao-dong-di-xuat-khau-lao-dong-dai-loan-trung-quoc-nam-2022-455.html>

外国人労働者を契約外の業務に従事させることは違法である。また、外国人労働者が仕事の合間に、契約外の雇用主による短期的、臨時的な職に就くことも禁じられている。

(2)外国人労働者の入境

前述のように、外国人労働者が台湾に来る際は、健康診断の受診を含めて、様々な手続きが必要になる。人材仲介会社はこうした手続きを、雇用主の委託を受けて実施している。

労働部は台湾に来た労働者を空港で出迎え、就労や台湾での生活に必要な情報を提供するため、桃園及び高雄の国際空港に「外国人労働者空港サービスステーション(移工機場服務站)」を設置している¹³⁵。2023年1月から次項で述べる介護・家事労働者に対する8時間の就労前研修の案内もできるようにした。

5. 外国人労働者の就労実態

(1)外国人労働者の能力、水準

台湾は外国人労働者の受入れにあたって、基本的に業種と年齢のみを条件としており、送出し国の政府が送り出す労働者の要件を定めている。例えば、インドネシアは初めて台湾に渡る家庭介護の労働者について、介護のスキルや中国語会話などで600時間の集中訓練を受けることを義務付け、修了者には同国政府が証明書を発行している¹³⁶。

ただし、介護に従事する者について、台湾が入境前に90時間の訓練を送出し国で受講するよう定めている(第1節2.(2)参照)。

また、2023年1月1日以降に入境した介護・家事分野の新規入境者及び再入境者(過去5年以内に台湾を一度出た者で、過去に講習を受けていない者)について、台湾での8時間の講習受講を義務づけた。これにより、台湾での生活への適応、衛生教育、健康保険、労働安全衛生、関連法と労働者の権利等を学ぶ。

さらに、「家庭介護」に従事する外国人労働者については、「長期介護サービス法(長期照顧服務法)」及び「家庭介護業務に従事する外国人の補充訓練弁法(外國人從事家庭看護工作補充訓練辦法)」に基づき、中央主管機関(労働部)が指定する訓練を受講できると規定している。訓練は指定機関で行う「集中訓練方式」と、講師が労働許可された場所に赴く「在宅訓練方式」がある。内容は「身体介護」「日常生活支援」「家事」「文化適応」「コミュニケーションスキル」「生活会話」「職場安全・障害防止・障害者保護・権益保護」「その他障害者介護関連サービス」を含む。

労働部によると、台湾では入境した外国人労働者に対して、教室(8時間)やオンライン(74科目、1科目につき1時間)で中国語会話や介護スキルの訓練を実施している。すべての外国

¹³⁵ 外国人労働者空港サービスステーション(移工機場服務站) ウェブサイト <https://fwots.wda.gov.tw/>

¹³⁶ One-Forty(社團法人台灣四十分之一移工教育文化協會) ウェブサイト <https://one-forty.org/tw/blog/human-resources-agency-for-migrants>

人労働者が受講できるが、74 科目のほとんどが介護・家事スキルに関する講習だという。このうち 20 時間は「中級熟練人材」への転換に必要な講習である（「中級熟練人材」については本節 6.(2)参照）。

製造業については、規定により、雇用主が外国人労働者に対して、各種団体等に依頼する形で、台湾人労働者と同様に職業安全衛生訓練の受講や技能士資格（技術士証）の取得を義務づけている。訓練時間は職種により異なるが、最低でも 48 時間の講習を受けることとしている。筆記試験と技術試験がある。不合格の場合は何度も試験を受けさせる。それでも合格できない場合、その企業の他の仕事で働かせる場合もあるという。

人材仲介会社が労働者の質を確保するため、独自に研修・訓練を実施している場合もある。ヒアリングした人材仲介会社では、台湾渡航前のベトナム及びインドネシアの労働者に対して、1 日 8 時間、約 1 カ月間（合計 22 日間）の中国語基礎訓練を行ない、日常的なコミュニケーションや生活に必要な会話力が身につくようにしている。提携している送出し国の人材仲介会社が現地の講師を雇って中国語研修を実施する。費用は労働者自身が負担するが（負担額は両国とも 100 米ドル程度）、受け入れる雇用主が大手企業の場合は、この費用を負担している。

(2)労働条件、就業環境、雇用管理

第 1 節 1.(3)で述べたように、2023 年 6 月における外国人労働者の平均賃金（基本給）は製造・建設等で 2 万 7,284 台湾ドル、家庭介護で 1 万 9,920 台湾ドルである。一方、行政院主計総処によると、同年同月における台湾人労働者の一人あたり平均の定期給与は 4 万 5,430 台湾ドル（工業 4 万 3,156 台湾ドル、サービス業 4 万 7,049 台湾ドル）である¹³⁷。外国人労働者はブルーカラーに限定した数値であり、単純な比較はできないが、両者には約 2 万台湾ドルもの開きがある。

経営者団体は、同じ仕事で働く外国人と台湾人の給料に差はなく「同工同酬（同じ仕事、同じ報酬）」であり、外国人労働者を雇う場合は就業安定費などを払うため、高くつくという。しかし、人材仲介会社の業界団体や労働組合によると、やはり両者の給与には差があるという。

労働組合によると、台湾の個々の企業では受け入れた外国人労働者を、いくつかのグループに分けて管理している。グループのトップには台湾での就労経験が長く、両方の言葉ができる人が就く。管理者はこのトップを通じて仕事を命じたり、要望を伝えたり、現場での問題などを聴いたりして、コミュニケーションをとっている。

なお、企業で労働組合に加入する外国人労働者はほとんどおらず、その存在を知らない人がほとんどだという。外国人労働者はこうした現場のグループのトップや人材仲介会社、あるいは

¹³⁷ 行政院主計総処「工業及びサービス業における毎月一人あたりの定期給与（工業及服務業每人毎月經常性薪資）」

は後述する台湾当局のホットラインに相談や苦情を訴えている¹³⁸。

労働部の調査¹³⁹によると、製造・建設業の外国人労働者受入れ事業所の 44.6%が、受入れにあたって何らかの困難を抱えている。その理由として、「言語の壁」(68.2%)、「連絡がとれない」(34%)、「コミュニケーションの困難さ（協調性の低さなど）」(27.4%)があがっている。一方、介護での受入れにあたって困難を抱えている家庭は 35.7%で、「言語の壁」(56.1%)のほか、「携帯電話やチャットを好む」(38.7%)、「コミュニケーションの困難さ（協調性の低さなど）」(26.8%)、「勤務態度・規律の悪さ」(25.1%)、「賃金の調整を求める」(23.4%)がある。

雇用主はこうした外国人労働者の雇用管理上の問題への対応について、人材仲介会社に大きく依存している。人材仲介会社が基本的に外国人労働者の生活上の管理を行っている。人材仲介会社は法令で定めた業務（受入れ手続きの支援、通訳の提供等）の遂行はもちろん、雇用主や労働者に対していかに充実したサービスを提供できるかどうかを、契約獲得のためのアピールポイントにしている。

ヒアリングした人材仲介会社では、①通訳者を労働者が働く工場に派遣し、現場でコミュニケーションがとれているかどうかを確認する、②緊急の問題が生じたら即時に通訳者を現場に派遣し、対処・改善する、③宿泊施設で毎月 1 回、各工場の労働者を集め、いま何が問題になっているのかを説明する機会を設ける、④労働者が急病にかかり、仕事を続けられない場合などに、健康保険とは別に「急難救助金」を支給し、当面の生活費として支給する、などして、外国人労働者の日々の労働、生活をフォローしている。同社では「外国人労働者に関する一連のサービスは、企業が外国人労働者とトラブルになり、管理上のコストが生じることを避けるために実施している」と話している。

○寮の生活

調査では桃園市の人材仲介会社が保有する宿泊施設（寮）を見学した。

寮には 900 人の入居が可能で、訪問時には、タイやフィリピンなどからの労働者約 700 人が入居していた。労働者らは寮から電動自転車やバイクで 3～5 分ほどの場所にある工業団地（工業区）の工場に通い、製造業の作業に従事している。勤務する工場は三交代制のところと二交代制のところとがある。他の人材仲介会社が受け入れた労働者の居住も認めている。

¹³⁸ 自治体担当者や研究者によると、労働組合は基本的に外国人労働者の受入れに反対の立場である。それは台湾人労働者の仕事を奪うからであり、労組は外国人の参加に消極的である。残業を避けたい台湾人と働きたい外国人の意識の違いや、言語の違いによるコミュニケーションの難しさ、契約期間の違い（外国人は基本的に 3 年契約）などから、両者のつながりは少ない。ただし、労働組合の関係者からは、台湾人労働者にとって外国人労働者はよるこんで残業を引き受けてくれるありがたい存在だという話も聞いた。

なお、桃園市によると、同市には介護（施設・在宅）・家事労働者の労働組合があり、労働者が個人でも加盟している。また、同市に工場がある PC メーカーの ASUS（エイスース、華碩）には、外国人労働者による企業内労働組合がある。NGO が結成に協力し、80 人ほどが加盟しているという。

¹³⁹ 2023 年外国人労働者管理及び運用調査統計結果（112 年移工管理及運用調査統計結果）
<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/65922/>

建物の地下には、労働者が通勤や生活（買い物等）で使用する電動自転車やバイクを置く駐輪場・駐車場がある。800 台が収容可能だという。

入退館には ID カードが必要で、他人がカードを借りたりして入館しないよう、管理人が常駐してモニターで顔写真と照合し、来館者を確認する。

寮内には二人の通訳（タイ語/中国語）が交代制で勤務している。別の仲介会社を通してこの施設に居住する 300 人のタイ人を雇う雇用主が通訳を派遣している。

居住費は、雇用主が労働者から徴収するなどして、人材仲介会社に支払う。労働者からの宿泊費や食費の徴収額は台湾で一般的な 1 カ月 2,500 台湾ドルで、このほか電気代やゴミ処理などの管理費を含めて、季節による変動はあるが 1 カ月 600 台湾ドル程度かかるという。

2～4 階が女性専用、5～7 階が男性専用のフロア。見学した部屋は 1 部屋に 2 段ベッドが二つある 4 人部屋だった。各部屋は 1 カ月に 1 回、衛生状態や余計な電気製品を使っていないか、飲酒した形跡がないか、などをチェックしている。冷房・扇風機がある（暖房はない）。電気代は 4 人で按分している。洗濯室には乾燥器がある。洗濯機の使用には料金がかかる。シャワーは自由に利用できる。

厨房を設置し、外国人労働者自らが調理できるようにしている。自炊したほうが、労働者にとって節約できる。共用の鍋や炊飯器、調理道具を用意している。ガスや電気の使用料金は、労働者がチャージしたカードを用いて自身で支払う。炊飯器の使用料は 1 回につき 10 台湾ドル。水道料金の負担はない。厨房ではインドネシアの労働者が塩とニンニクをすりつぶして唐辛子のソースをつくっていた。一方、建物の外ではタイの労働者向けの弁当（ガパオライス）を準備していた。雇用主によって食事の提供方法に違いがある。

寮内には売店があり、外国人の出身国の商品（食品、飲み物、菓子、シャンプー、化粧品等）を販売している。外国人労働者の要望で仕入れたものもある。タバコは販売しているが（室内禁煙、喫煙は外で）、酒の販売や飲酒は禁じている。隠れて部屋で飲酒している者もいるが、見つけたら注意・警告している。

休憩室にはタイの寺院が寄贈した仏壇や、キリスト教の祭壇があり、労働者がお祈りできるようにしている。

コロナ禍では、厳格な防疫管理を行った。モニターを設置して建物に入る人の体温を計ったり、入居者が入退館する際に表に記録したり、生活物資を安く提供したり、建物内の消毒を行ったりしたという。

(3)雇用主の違法行為

雇用主が労働者の失踪を防ぐため、労働者の資格証明書（パスポート等）を保管したり、給与の一部を強制的に貯蓄させたりすることが問題視されていた。だが、「雇用主は外国人労働者の同意を得れば、給与の 30%までを貯蓄できる」という「強制貯蓄」を可能とする規定は廃止された。また、「出入国移民法（入出國及移民法）」は外国人労働にパスポートや在留許可

証の携帯を義務付けており、こうした雇用主の対応は違法となっている¹⁴⁰。

雇用主が労働者の給与から、法令で定めた額と条件を満たさずに、仲介手数料を差し引くことも禁じている（本節 3.(1)で述べた「受入れ管理費」参照）。給与明細書の内容は労働者の母国の言語でも記載する。雇用主が不当に徴収しないよう、労働部は企業訪問で重点的に調査する。

雇用主または被介護者、同居家族、雇用主の代表者、労働問題担当の責任者が刑法で規定する犯罪行為を行なった状況の下では、「外国人雇用許可管理弁法（雇主聘僱外國人許可及管理辦法）」第 28 条に基づき、外国人労働者の雇用は許可されない。

雇用主が労働者に居住費、食費、水道代、電気代などで不当な代金を請求しないよう、これらの価格は「公平かつ合理的である」ものとする。雇用主がこれに反した場合、労働者は自治体に訴えることができる。

なお、労働部は、雇用主が外国人労働者から徴収する居住費（寮費）や食費の上限を月額 5,000 台湾ドルにするよう求める通達を出したが、実際の費用は月額 2,500 台湾ドル程度の水準になっている。これは各送出し国の規定が、台湾渡航前に結ぶ雇用契約に記載する費用の上限を月額 2,500 台湾ドルとしているためである¹⁴¹。

雇用主が労働安全衛生法（職業安全衛生法）の規定に違反し、外国人労働者の死亡又は労働能力の一部あるいは全部の喪失を引き起こし、労働者への補償を怠った場合、外国人労働者受入れの申請は承認されず（申請から遡って過去 2 年間の案件を対象）、すでに許可されている場合は取り消される。

雇用主や他の従業員、委託管理者、被介護者やその親族らから暴行を受ける、あるいは人身売買の被害に遭った者は、雇用主を変更できる。

「家庭介護」「家事」の仕事に外国人労働者を初めて雇う者は、労働部かその委託を受けた非営利団体の主催する雇用前講習（聘前講習）に参加し、雇用許可証申請の際に、その受講証明を提出する必要がある。講習は少なくとも 1 時間以上で、「外国人の雇用管理に関する法令」

「労働者の権益に関する法令」「衛生・防疫に関する情報」「外国人の仕事と生活の適応に関する情報」「その他中央所轄官庁が定める事項」を学ぶ¹⁴²。

(4)職場移動(転職)、解雇

外国人労働者は 3 年契約を更新する形で、累計で最長 12 年（家庭介護は所定の技能要件を満たすことを条件に最長 14 年）まで就労できる（図表 2-14）。

¹⁴⁰ 労働部ウェブサイト <https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/file/2c95efb38830751e018833107d040428>

¹⁴¹ 簡永達（2018）「中二階の 6 人の命——蘆竹火災で出稼ぎ労働者の安全上の脆弱性が露呈（夾層裡的 6 條人命——蘆竹大火暴露移工安全漏洞）」報導者 The Reporter（2018.4.17 公開）
<https://www.twreporter.org/a/migrant-workers-dormfire-in-luzhu>

¹⁴² 「家庭介護及び家事に外国人を雇う者の雇用前講習実施弁法（雇主聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭聘前講習實施辦法）」に基づく。

3年契約期間内の転職は、原則として認めていない。ただし、雇用主や被介護者が死亡した場合、工場が倒産した場合、雇用契約に基づく報酬の不払い、雇用主らに虐待された場合などでは、一定の条件のもとで、契約期間中でも転職が可能である¹⁴³。この場合、旧雇用主または労働者が就業サービスセンターに転職登録を行う。労働者は登録から60日以内に新たな雇用主を見つける必要がある。新たな雇用主が見つかったら、労働者と新旧雇用主の三者、あるいは雇用許可の取り消された雇用主の下で働いていた労働者と新しい雇用主の二者が、労働者の権利保護を記載した「雇用継続合意証明書（合意接續聘僱證明書）」に署名して転職する。

図表 2-14 外国人労働者の雇用契約期間と転職

	契約期間	→更新	→更新	→更新	
製造・建設等	3年	3年	3年	3年	最長12年
	契約期間	→更新	→更新	→更新	→更新
家庭介護	3年	3年	3年	3年	2年 最長14年

※ 3年契約が切れるタイミングで転職が可能

※ 3年契約期間中でも、雇用主・被介護者の死亡や企業倒産、労働者の責任でない理由（賃金不払い、虐待等）の転職が可能

出所：ヒアリング結果をもとに作成

2016年の就業サービス法改正で、どの業種でも3年間の雇用期間が満了した後は、前の雇用主の了解を得なくても、自らの意思で自由に転職できるようになった。ただし、当該労働者を受け入れる意思がある新たな雇用主が、見つからないといけない。そして、新たな雇用主は当該労働者を雇う前に、労働部に雇用許可を得る必要がある。

労働部によると、2016年11月～23年7月に延べ9万9,066人の外国人労働者が契約期間満了に伴い転職（雇用主の変更）を申請し、同6万7,597人が認められている。

3年契約期間の後、労働者が雇用継続に同意する場合、雇用主は期間満了時に再雇用されるよう、労働者とともに「雇用継続合意証明書」に署名し、労働部に申請する。

労働者が転職（雇用主の変更）を希望する場合、期間満了の2～4カ月前までに、雇用主は労働者の希望に基づき、労働部（就業サービスセンター）の転職情報システム（轉換雇主的資訊系統）に関連情報を登録し、新しい雇用主とマッチングできるよう支援する¹⁴⁴。こうした対応をとらない雇用主には6～30万台湾ドルの罰金を科す可能性がある。

労働者が雇用継続を希望せず台湾を去る場合、雇用期間満了の14日前までに、出境のための手続きを行う。

¹⁴³ 就業サービス法第59条

¹⁴⁴ 労働部ウェブサイト <https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/fortrans/news>

なお、異なる職種間の転職については、①労働者が就業サービスセンターに転職の登録を行い、同じ職種の雇用主が連続 14 日間、雇用登録をしていない場合、②性的暴行、セクハラ、暴行を受けた、または人身売買の被害者であると認定された場合、③その他労働部の承認がある場合、に認められる¹⁴⁵。なお、介護と家事は同一職種とみなされ、こうした条件にかかわらず、3 年契約を更新するタイミングで転職が可能である。

2020 年からのコロナ禍では、3 年契約期間中の家庭介護の労働者が、業務外への仕事の従事や虐待などを理由に、製造業に転職する動きが多くみられたという。コロナ禍の人手不足で苦勞していた製造業が、低賃金の介護労働者の転職を促した可能性がある。その後、2021 年 8 月に上記①の転職条件が加えられた。労働部では「介護の資格で台湾に来て、製造に転職するようなことが続くと、介護で働く人が少なくなってしまう」と指摘し、一定の職種間異動の規制は必要との見方を示している。一方、支援団体などは同条項を「異なる職種間の転職の自由を阻害する」と批判している。また、自治体の担当者は「異なる職種間で簡単には転職できない。それでも製造・建設から介護への転換は比較的簡単だが、その逆は難しい。製造・建設より介護のほうが、仲介費が安い。このため介護の資格で台湾に来て、その後製造に転職したいと考える労働者がいるが、こうした転職は難しい」と話している。

契約期間中、法律に違反せず、契約期間満了とともに出境した外国人、または健康診断結果の条件を後日満たした者は、再入境して就労が認められる。ただし、累計で 12 年間（家庭介護は 14 年間）を超えてはならない。なお、労働者が契約期間終了後も働く場合、期間満了の 1 日前に一度台湾を出たうえで、再入境しなければならないという就業サービス法の規定があったが、2016 年に廃止された¹⁴⁶。

3 年契約期間を終える時期での転職を認める現行法について、雇用主には不安や不満の声がある。雇用主は外国人労働者に対して、契約期間満了の 2～4 カ月前までに、いまの雇用主のもとで継続して働くか、新たな雇用主を見つけるかどうかを確認する。この間、雇用主は労働者が継続して働いてくれるかどうかかわからず困ってしまうという。

一方、支援団体は「3 年の契約期間内は原則として転職できず、労働者にとって自由な制度にはなっていない。雇用主に不満のある労働者は、3 年の契約期間内でも、より自由に転職できるようにすべきだ」と主張している。

○外国人労働者の妊娠・出産

外国人の就労期間中の婚姻・妊娠については法律で禁じていたが、これを差別的だと批判する意見を踏まえ、2001 年にこうした規定を廃止した。2002 年には入境後 6 カ月ごと（当時）

¹⁴⁵ 労働部ウェブサイト <https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/foreign-worker-affairs/index/2c95efb38430b589018431e3620b06c4?locale=zh>

¹⁴⁶ 労働部ウェブサイト https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=DA0BF68A66989A77

に行なう健康診断で義務付けていた「妊娠検査」をとりやめた。妊娠中の外国人労働者は台湾の法律（ジェンダー平等法（性別平等工作法）、労働安全衛生法）によって保護される。そして、台湾人労働者と同様に有給の出産休暇を取得する権利がある（ただし、労働基準法適用外の家庭介護・家事労働者には、産休中の給与を支払う義務はない）。

外国人労働者の就労にあたって家族は帯同できない。しかし、雇用期間中に出産し、扶養できる者は除くとしている（外国人雇用許可管理弁法（雇主聘僱外國人許可及管理辦法）第 67 条）。

雇用主は妊娠を理由に外国人労働者との契約を打ち切ってはならない。違反した雇用主にはジェンダー平等法に基づき、30～150 万台湾ドルの罰金を科すとともに、2 年間、外国人労働者の雇用を禁じる。しかし、支援団体によると、ある工場では妊娠の検査を今でも強制している。妊娠を理由にした解雇は違法になるので、重労働の仕事をさせたりして、労働者が自ら辞めるように扱うこともあるという。

妊娠により今の仕事が続けられない労働者は、契約期間の途中でも転職できる。契約期間途中の転職の場合、転職登録をして 60 日以内に別の勤務先を見つけられないと、台湾を出なければならない。しかし、妊娠を理由にする場合は、労働部に医療機関が発行する妊娠診断書または母子健康手帳を提出し、「雇用主変更の延長」を申請すると、さらに 60 日間、その手続き期間を延長できる。だが、支援団体によると、妊娠した女性労働者を雇う企業はほとんど見つからない。家庭介護で雇用主と親しくなった労働者が、妊娠・出産後も継続して働くという幸運な例はあるが、まれなケースであるという。

地方自治体や支援団体は、妊娠・出産する女性労働者とその子どもらが生活するスペースを提供するなどの支援を行っている（囲み記事「桃園市における外国人労働者支援等の取り組み」参照）。

6. 契約期間の終了

(1)外国人労働者の継続就労及び雇用主の継続雇用の希望

外国人労働者の不当解雇を防止するため、雇用主が当初の契約期間を前倒しで打ち切る場合、自治体による「雇用終了合意確認手続き（終止聘僱關係之驗證程序）」を経る必要がある。自治体は当事者双方の意思を確認し、雇用終了を認める際に、「検証証明書（驗證證明書）」を発行する。雇用主が外国人労働者の変更を申請する際には、この証明書を提出しなければならない。

(2)専門職への転換の希望

台湾では 2022 年 4 月 30 日、外国人労働者定着プログラム（移工留才久用方案）を施行し、技能や給与水準等で所定の要件を満たした外国人労働者の「中級熟練人材（中階技術工作人

力)」への転換を制度化し、こうした労働者の滞在期間の上限を撤廃することとした¹⁴⁷。対象業種は海洋漁業、製造、建設、農業、介護等としている（「就業サービス法第 46 条第 1 項第 11 号」及び「就業サービス法第 46 条第 1 項第 8～11 号の業務に従事する外国人の雇用資格及び審査基準第 6 条」で規定）。

転換に必要な要件は、「台湾での 6 年以上の勤務経験がある」こと、及び「一定の技能要件を満たす」といったものである。

「技能要件」としては、製造や建設などでは、「所管部署が指定する技能検定試験への合格（専門免許の取得）」か「80 時間以上の訓練講座の受講」「実務上の認定」のいずれかが必要になる。介護では、①「教育部の中国語能力検定（リスニング及びスピーキング）への合格（中国語または閩南語で「基礎級」以上）」、または「指定期間で中国語能力訓練を 36 時間以上受講したことの証明」、あるいは「同じ雇用主に 3 年以上雇用されている場合、その雇用主による「会話力評価表」¹⁴⁸の評価で、6 項目中 5 項目で要件を満たす」のいずれか、②20 時間以上の介護訓練の受講、が申請の条件となる。

ただし、上述の技能要件について、製造業や建設業などでは月額 3 万 5,000 台湾ドル以上、施設介護では月額 3 万 1,000 台湾ドル以上、家庭介護では月額 2 万 6,000 台湾ドル以上の給与を得ていれば、免除される。

また、「中級熟練人材」の給与は、製造・建設などでは月額 3 万 3,000 台湾ドル以上(年間 50 万台湾ドル以上)、施設介護では月額 2 万 9,000 台湾ドル以上、家庭介護では月額 2 万 4,000 台湾ドル以上としている。

「中級熟練人材」に転換する労働者は、就労期間の上限が撤廃され、5 年後に永住権を申請することが可能になる¹⁴⁹。ただし、3 年ごとに雇用主を通して雇用許可を申請し、承認を得る必要がある。

企業が「中級熟練人材」を採用する場合にも、「労働市場テスト」を行わなければならない。また、「中級熟練人材」にも受入れ枠があり、業種別に定めた上述の外国人雇用率（前掲図表 2-7 参照）に 25%を乗じた割合としている。例えば雇用率が 20%の業種の場合は 5%となる（ $0.20 \times 0.25 = 0.05$ ）。さらに、全労働者に占める「外国人の非熟練労働者」と「中級熟練人材」及び「専門人材」の合計の割合が 50%を超えてはならない。家庭介護では、被介護者の人数を超えてはならない。なお、「中級熟練人材」の雇用に就業安定費は発生しない。

¹⁴⁷ 労働部ウェブサイト <https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/mid-foreign-labor>

¹⁴⁸ 労働部指定の様式がある。①挨拶できるか、②時間や場所を決められるか、③簡単な会話、質問ができるか、④賛成や反対、自己感情の表現が可能か、⑤家族、レジャー、友人、生活に関する会話が可能か、⑥医師、看護師、介護者、家族に正確に伝えることができるか、という 6 項目それぞれについて、「はい」「いいえ」の欄を設けている。労働部ウェブサイト https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7FAD35606C219599&sms=C61580640A6257EF&s=E1340F60C1D4288C

¹⁴⁹ 出入国移民法（入出国及移民法）は、永住権申請の条件として、年収で「月額最低賃金×2×12 カ月」以上（移民署ウェブサイトによると、2022 年度は 60 万 6,000 台湾ドル以上）を得ていること、台湾当局発行の専門職・技術職の証明書を取得していること、などを定めている。

労働部によると、プログラムの施行から 2023 年 9 月 30 日までの間に、約 1 万 6,000 人が中級熟練人材に転換した。このうち家庭介護が 9,931 人と約 6 割を占め、製造が 6,395 人で続いている。国別ではインドネシア（8,945 人）が最も多い。希望者の 9 割が転換できているが、残りの 1 割は書類の不備などを理由に不許可となっている。

台湾で 6 年以上勤務していることが転換の条件のひとつだが、労働部によると、外国人労働者の約 70%は通常の 1 回の契約期間にあたる 3 年間で帰国しており、この条件を満たす者は約 30%である。現在の外国人労働者数は約 75 万人であり、条件を満たす者は 22 万人程度とみられる。

雇用主にとって、台湾で長く働き技能を身につけた労働者が滞在期間の制限により帰国してしまうと、人材が流出してしまう形になる。人材確保の必要性から、企業はこうした制度の制定を求めている。一方、人材仲介会社の業界団体からは「人材仲介会社からすると、新しい人を取り入れないと儲けが少なくなる。そのバランスをとるのは難しい」と、制度が人材仲介会社にとって不利に働く側面があるという話も聞いた。

ヒアリングした人材仲介会社によると、労働部は人材仲介会社に対して、「中級熟練人材」への転換を後押しするよう要請している。その促進策として、仲介会社で取り扱った人材の転換申請数に応じて、当該仲介会社の毎年の評価に加点する措置などを行っているという。

7. 職場の途中離脱、失踪、不法就労、不法滞在

(1)不法就労、不法滞在等の原因

不法就労が生じる要因として、外国人労働者と雇用主の双方の事情がある。労働者側の要因として多いのは、賃金の低さ、待遇の悪さから抜け出すためである。

人材仲介会社の話によると、労働者は雇用主の許可を得れば残業できるが、それ以上働いて稼ぎたいと考え、失踪する者がいる。このため、労働時間の法律を遵守して外国人を働かせている雇用主ほど、失踪者を発生させ、処罰されている可能性がある（後述するように、失踪者を発生させた雇用主にはペナルティがある）。

労働基準法の対象外である家庭介護・家事の外国人労働者に対する待遇は、とくに問題視されている。家庭介護・家事の仕事はそれぞれの家庭の雇用主が管理しており、工場労働や建設現場などと違って、外から実態が見えない。

賃金も製造業などと差がある。支援団体や研究者によると、休日は一般に雇用契約等で 1 週間に 1 日としているが、ほとんどの労働者が休みをとっていない¹⁵⁰。休日に働いても残業代

¹⁵⁰ 労働部の「2023 年外国人労働者管理運用調査（112 年移工管理及運用調査統計結果）」

<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/65922/> の結果によると、2023 年 6 月に休暇をとった家庭介護の外国人労働者は 60.6%となっている。休暇をとらない理由として、「残業代（休日手当）を稼ぎたい」（86.2%）が最も多いが、「（自分が休むと）代わりに介護する者がいない」も 27.2%あった。

労働部は 2023 年 1 月に「外国人介護労働者のための家族短期代替介護サービス制度」を施行した。外国人労働者を家庭介護で雇う世帯の雇用主は年間最大 51 日の短期介護サービスを、政府の負担（低所得世帯は全額補助、低中所得世帯は 95%、一般世帯は 84%を補助）で利用できるようにした。労働部ウェブサイト

として払われない、払われても形式的に少額しかもらえない。休日の規定について、人材仲介会社がきちんと雇用主に伝えているかどうか、伝えたとしても雇用主が守るかどうか、といった問題があり、調査しても実態がわからない。

家庭には被介護者のほかにその兄弟などもいて、実際には、1人の雇用主だけでなく、家族の構成員のだれもが指示できうる。それが労働者にとってストレスとなり、仕事の遂行が困難になる。また、被介護者の介護という契約内容以外に、その家庭の老人（介護対象外）や子どもの世話、雇用主が経営する店舗での日昼の番（販売、清掃）、料理、掃除などもさせられることがある。こうした問題の改善は難しく、賃金の低さや虐待、セクハラを受けたりして逃げ出す者が多い。

また、後述のように、外国人労働者自身は発見されたら強制送還されるが、失踪したこと自体へのペナルティはない（オーバーステイしたことへの罰金はある）。このことも、失踪者が存在する理由として指摘する声がある。

一方、雇用主側の要因として、受入れ対象職種や契約期間の規制にとらわれずに外国人を雇いたいというニーズの存在がある。支援団体によると、例えば季節性が高い農業で、外国人労働者を必要とするのは3カ月だけだとしても、外国人労働者とは長期間の契約を結び、その間の給与を支払わなければならない。このため失踪者を必要な期間だけ雇って対応する雇用主があるという。

また、急病等で一時的に入院した者に付き添うことに限定した介護の仕事に外国人は就けない。この仕事に台湾人を雇えば1日3,000台湾ドルかかるのに対して、外国人を雇えば1日2,500台湾ドルだという。違法でも外国人労働者を雇った方がコストを抑えることができる。家庭介護の最低賃金が月額2万台湾ドルである外国人にとっても、割がいい仕事となっている¹⁵¹。

さらに、そもそも非合法の雇用であり、雇用主にとっては就業安定費（雇用税）や社会保険料の支払いを逃れられるという要因もある。

(2)不法就労、不法滞在の過程とその後の状況

研究者や支援団体によると、「蛇頭」といわれる「人口販売（人身売買）集団」が、失踪者の不法就労をコントロールしている。SNS上には、ベトナム人やインドネシア人など出身国別の労働者のグループがある。失踪者はそうしたグループで仕事を見つける。あるいは友人の紹介で職に就く。

外国人労働者はSNSの失踪者のグループに知り合いがいることで、安心して失踪できるという。だが、失踪して働いても、高い仲介料を払わされたり、虐待されたりする場合がある。

https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=A18AB5A3D497D266

¹⁵¹ 前掲注107で述べた「台湾籍保有者と婚姻した外国人配偶者」は合法的に雇えるため、こうした仕事によく就いているという。

仲介者は仲介料を多く得るため、失踪者を何度も転職させる。グループ内で仕事を紹介する者に対して紹介料の支払いが発生することもあるという。

(3)不法就労、不法滞在への対応

労働者と連続 3 日間連絡がとれなくなった職場の雇用主は、警察等関連機関に報告しなければならない（実際は、労働者との契約を仲介した仲介会社が報告することが多いとみられる）。報告された外国人は失踪者となり、不法滞在者として取り締まりの対象になる。ただし、労働者が職場や居住施設から出て 3 日以内に中央・地方の当局（後述の「1955 労働相談・苦情ホットライン」への通知を含む）や出身国の駐台事務所等に自身の所在や連絡先等を明らかにしたうえで苦情や救済を求めれば、連絡は途絶えていないとみなされる。

失踪者を発生させた雇用主は、製造・建設等、施設介護、家事では 3 カ月間、家庭介護では 1 カ月間、新たに外国人労働者を受け入れることはできない¹⁵²。人材仲介会社は、仲介した外国人労働者の失踪率が一定の比率¹⁵³に達すると、罰金や免許不更新などの罰則が科される可能性がある。

警察等取り締まり当局が失踪者を発見したら、施設に收容し、強制送還する。その費用は、まず、失踪者を雇った違法雇用主または仲介事業者が負担する。次いで、虐待を行うなど、労働者が失踪したことの責任を問われる雇用主、その次に外国人労働者本人、最後に、これらいずれからも徴収できない場合、就業安定費（雇用税）の政府資金の順に負担する。

失踪中の外国人労働者を雇った者には 15～75 万台湾ドル、違法に仲介した者には 10～50 万台湾ドル、違法仲介者から利益を得ようとした者は 3 年以下の懲役または 120 万台湾ドル以下の罰金などを科す。その運用は各地の自治体に委ねており、例えば桃園市では、雇った労働者 1 人につき 15 万台湾ドル、5 人以上で 75 万台湾ドルの罰金を雇用主に科している。

労働部所管の法律（就業サービス法）では、失踪に対する罰則が雇用主と人材仲介会社に対してのみ存在し、労働者に対しては規定していない。ただし、入国管理局所管の法律（出入国移民法）により、外国人が台湾にオーバーステイした場合、「2,000 台湾ドル以上 1 万台湾ドル以下」の罰金を科すと定めている¹⁵⁴ ¹⁵⁵。だが、不法滞在する外国人は、こうした罰金を払えない可能性が高い。例えば、すでに就労で得た賃金を海外に送金しており、逮捕されたり自首したりしたときには、自身の口座に貯金がない場合が多く、徴収が困難になる。施設の收容

¹⁵² 労働部ウェブサイト 就業サービス法第 58 条。

¹⁵³ 仲介する外国人労働者 1～30 人で失踪率（失踪者数/仲介者数）が 10%以上、同 31～100 人で失踪率が 5%及び失踪者 3 人以上、同 101～200 人で失踪率 4%及び失踪者 5 人以上、同 201～500 人で失踪率 3.22%及び失踪者 8 人以上、同 501 人以上で失踪率 2.45%及び失踪者 17 人以上、の場合としている、民間就業サービス機構許可及び管理弁法（私立就業服務機構許可及管理辦法）附表一。

¹⁵⁴ 入国管理局は不法就労者の出頭を促すため、2023 年 2～6 月の期間限定で、自己申告した者の罰金を、不法滞在期間にかかわらず最低額の 2,000 台湾ドルとした。

¹⁵⁵ 2023 年 6 月の出入国移民法改正により、「台湾地域に戸籍を持たない国民、または訪問期間を超過して滞在中の外国人」の居住者に対して、「1 万台湾ドル以上 5 万台湾ドル以下」の罰金を科すと定めた。2024 年 3 月 1 日施行。

には多額の費用がかかるため、結局、罰金を徴収せずに送還することになる。なお、強制送還された外国人には、台湾への再入境を最長 3 年間禁じている¹⁵⁶。

政府間レベルで、失踪者が多い国からの労働者の受入れを一時的に停止したこともある。インドネシアの労働者を 2002 年 8 月～2005 年 1 月、ベトナムの漁業労働者を 2004 年 5 月～2015 年 7 月、ベトナムの家庭介護・家事労働者を 2005 年 1 月～2015 年 7 月の期間、それぞれの受入れを止めた。労働部によるとその理由として、それぞれの国からの労働者のうち、失踪者が一定の比率を超えことがあるという。ベトナムの家庭介護・家事労働者の受入れを停止した時は、失踪者が 10%を超えていた。この 10%という水準はあらかじめ決めていたものではなく、当時の状況を勘案し、他国より失踪率が高かったためだと説明している。

8. 外国人労働者、雇用主のための相談窓口・支援体制

(1) 行政の相談窓口、支援体制

労働部は各自治体に対して、外国人労働者に労働相談、法律相談、心理カウンセリングなどを提供する「外国人労働者相談サービスセンター（移工諮詢服務中心）」の設置を支援している。

また、桃園及び高雄にある国際空港に「外国人労働者空港サービスステーション（移工機場服務站）」を設置し、先述のように、台湾に来る労働者を空港で迎えるとともに、就労前に台湾の労働法や関連情報を理解できるよう、オリエンテーションサービスを提供している¹⁵⁷。

さらに、空港サービスステーションでは、帰国する外国人労働者に対して、自らの意思で台湾を出るかどうかの確認も行う。雇用主が不満に思う労働者を一方的に解雇し、帰国させることを防ぐための措置である。

このほか、労働者からの苦情相談に 24 時間電話で対応する「1955 労働相談・苦情ホットライン（1955 勞工諮詢申訴專線）」¹⁵⁸を設けている（2009 年に開設、2016 年に各種相談対応窓口を統合）。「1955」は電話番号を意味し、労働者だけでなく雇用主や人材仲介会社、一般人を含め、外国人労働者に関する以下①～⑤の相談等にワンストップで対応する。中国語、英語のほか、主な受入れ国の言語であるタイ語、インドネシア語、ベトナム語での相談にも対応できる体制をとる。

- ①相談サービス：雇用契約、賃金、労働時間、労働災害、人材仲介会社に関する相談
- ②苦情対応：労使紛争、不当な扱い、人権侵害等で、労働者の権益を保護するため、自治体の労働局や警察庁に関連情報を提供する。
- ③法律相談：労使紛争で法律上の問題が生じた場合、関連する情報を提供する。
- ④保護：虐待や人身売買などから労働者を保護するため、必要に応じて自治体の労働局

¹⁵⁶ 同上の法改正により、再入境の禁止期間を最大 7 年間とした（2024 年 3 月 1 日施行）。

¹⁵⁷ 外国人労働者空港サービスステーションウェブサイト <https://fwots.wda.gov.tw/>

¹⁵⁸ 1955 労働相談・苦情ホットラインウェブサイト <https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/lazypg/index>

に知らせる。

⑤その他：案件に応じて、衛生福祉部、出入国管理局、警察庁、財団法人金融消費審査センター（送金をめぐるトラブル対応）などを紹介する。

2021年5月からは労働者に最新の防疫情報や労働法令、労働権益に関する情報を積極的に提供するため、LINE アカウント（Line[at]移點通¹⁵⁹）や Facebook ページ（1955 hotline 移工專線¹⁶⁰）も設けている。

このほか、外国人労働者、雇用主、人材仲介会社、一般の人々が外国人労働者の権利保護や注意事項について理解するため、「外国人労働者の権利保護ウェブサイト（外國人勞動權益網）」¹⁶¹を開設している。外国人労働者の募集から受入れ、契約終了に至るまでの手続きの流れや必要な提出書類、雇用主・人材仲介会社・外国人労働者それぞれを対象にした Q&A など、詳細な情報を提供している。

職業上の危険で負傷したり、刑事事件に該当する身体的暴行の被害を受けたりした労働者に対しては、1人または1件あたり最高1万台湾ドルを補助する¹⁶²。労働部または自治体の労働局が必要と判断した場合、1人または1件あたりの上限は10万台湾ドルとなる。

雇用主による身体的な被害を受けた者、契約を一方的に解除され強制的に帰国するよう命じられた者、人身売買の被害者または被害者と疑われる者は、安全な場所（安置所、シェルター、安置中心・単位、庇護中心）に避難させる。シェルターには官営（自治体）、民間委託、民営（NPO や宗教団体等が運営する認可機関）のものがある。収容者には無料で食事や居住スペースを与える。人身売買に対しては、人身取引防止法（人口販運防制法）などが、被害者保護の措置を定めている¹⁶³。

労働者の権利保護に関する調査は、各地の自治体が担う。全国の自治体には約330人の訪問調査員が配置されており、企業や家庭を調査したり、雇用関連法の周知を行ったりしている。訪問にあたっては、「外国人労働者の生活サービス計画書（移工生活照顧服務計畫書）」¹⁶⁴の遵守状況などを調べる。

外国人雇用許可管理弁法第33条は、雇用主に「外国人労働者の生活サービス計画書」の遵守を義務づけている。同計画書には、①飲食や宿舍の安全衛生、②個人の安全と健康の保護、③文化・レクリエーション施設及び宗教活動に関する情報、④生活サービス、⑤宿舍の場所と担当者、などの基準を記載している。雇用主はそれぞれの項目について、基準を満たしているかどうかをチェックリスト方式で記載し、自治体に提出して了承を得る。自治体は訪問調査で

¹⁵⁹ 労働部ウェブサイト

https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=D33B55D537402BAA&s=3EA1E4C52550624A

¹⁶⁰ Facebook <https://www.facebook.com/1955foreignworkershotline/>

¹⁶¹ 外国人労働者の権利保護ウェブサイト <https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home>

¹⁶² 労働部ウェブサイト

https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&s=05CBD30B4D3E27E7

¹⁶³ 内政部移民署ウェブサイト <https://www.immigration.gov.tw/5385/7445/7535/49043/>

¹⁶⁴ 労働部ウェブサイト <https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?id=FL047733>

計画に違反していると判断した場合、改善のための通知を出す。雇用主は計画を変更した時、7日以内に自治体に届け出なければならない（家庭介護・家事は③及び④を除く）。

例えば、宿舎については、1人あたり3.6平方メートル以上、居室に各自のベッドとロッカーがあることなどを定めている。このほか、食事（外国人の宗教上のタブーを尊重すること）、トイレの数（男性用便器25人につきひとつ、男性用個室・女性用個室15人につきひとつ）、浴室（安全規定に適合した冷温水施設を備え、男女で分離していること）、言語（生活に必要な情報はわかりやすい場所に、外国人が理解しやすい言語で提供する。採用する外国人の中に、中国語と母国語のバイリンガルの人材を一定の割合で雇うことを奨励する）、休憩や宗教信仰に必要な場所の提供、労働者のプライバシーの保護、といった原則を示している。

雇用主が移民労働者の宿泊場所の安全を確保するために監視カメラを設置し、移民労働者のプライバシー権と労働者のプライバシー権との間に矛盾が生じる場合には、寮の安全を確保しながらも、移民労働者のプライバシー保護を優先する。

このほか労働部では、外国人労働者のホームシックや仕事上のプレッシャーを和らげ、台湾での仕事と生活にできるだけ早く適用できるよう、放送メディアに補助金を出し、外国語によるラジオ放送の制作と放送を委託している¹⁶⁵。

○桃園市における外国人労働者支援等の取り組み

台北市近郊にある国際空港で知られる桃園市は、台湾で最も外国人労働者が多い都市である。同市の人口は約231万人。34の工業地域（工業区）があり、台湾最大の製造業と物流の拠点とされる。2023年8月時点の外国人労働者数は約13万人にのぼり、台湾全体の約18%を占める。国別ではベトナムが最も多く（34%）、フィリピン（27%）、インドネシア（22%）、タイ（16%）と続く。業種別では製造などの「産業移工」が大半（85%）を占め、社会福祉（介護・家事）は15%にとどまる。

桃園市労働局で外国人労働者を担当する部門（跨国労働事務科）の職員数は81人である。このうち調査担当に44人（ブルーカラー担当43人、ホワイトカラー担当1人）、外国人労働者へのサービス担当に16人（担当言語が英語4人、タイ語3人、ベトナム語5人、インドネシア語4人）を配置。「外国人労働者相談サービスセンター（外籍移工諮詢服務中心）」で、外国人労働者からの相談や申立てに対応している。

「外国人労働者相談サービスセンター」では、24時間、外国人労働者からの相談や申立てに対応している。勤務時間（8:00-17:00）外は、職員が交代でひとつの携帯電話を持って対応できるようにしている。相談件数は毎年約4万件に達し、ほとんどが賃金に関する相談だという。センターは鉄道の桃園駅前にある。火曜日から日曜日まで開館しており、通訳を通した

¹⁶⁵ 労働部ウェブサイト

https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=8DC97C01DCF594B0&sms=B765994FC1B39759&s=C430652DA10DAD86

法律相談や中国語教室、レクリエーション活動（スポーツ競技、各国の文化行事等）を行っている。

外国人を受け入れた市内製造業の約 9 割が中国語教室を実施している。市は台湾当局の補助金を活用（足りない場合は市が拠出）するなどして、企業に中国語の講師（市が講師のリストを所持）を派遣する事業を行う。また、人材仲介会社に所属する専門家等に依頼し、外国人労働者に対して法律の講習を実施している。このほか、台湾に来たばかりの外国人労働者に生活上の不便さなどを聞いたり、労働災害に遭った労働者に見舞金（慰問金）を支給したり、家庭介護の労働者を支援するため、病院の介護の専門家を家庭に派遣（市の職員と通訳者が同行）し、労働者に介護のスキルを教えたりするなどさまざまな事業を展開している。

各地の自治体や支援団体などは、使用者から虐待にあたりして働くことが困難になったりした労働者らに「安置所」という居住スペースを提供している。桃園市では、とくに妊娠した外国籍の女性労働者と幼い子どもらの人権を守るため、「外国籍婦幼詢服務中心（外国人母子相談サービスセンター）」を設けて安置所を運営している。そこではインドネシア語、ベトナム語、タガログ語、英語、中国語で、妊娠・出産・育児に関する法律上の相談に対処できる体制をとる。

安置所の運営費は中国語講師派遣事業と同様に、一般的には台湾当局の補助金だが、足りない場合は市の予算を充てる。安置所は全国の自治体に設置されているが、妊娠した女性や子どものための安置所は桃園市だけが設けている（2024 年には中部（彰化市）と南部（高雄市）でもこうした安置所ができる予定だという）。

桃園市の安置所では、妊娠した労働者の出産前後の世話をする。居住スペースは、外国人労働者向け宿泊施設の国の規定（一人あたり 3.6 平米以上）を満たす。最大 20 人くらいまで宿泊できる。労働者が妊娠後に転職する場合、桃園市が新たな雇用主を、人材仲介会社を通して探すのを手伝う。子どもを母国に送り、労働者自身が台湾に戻って働く場合なども、その手続きを行ったりしている。2023 年 10 月現在、安置所では 13 名（女性 10 名、幼児 3 名）が居住している。

桃園市には一般の外国人労働者向けの安置所もある。民間団体等（NGO、キリスト教団体、インドネシア台北事務所等）も安置所を設置している。桃園市はこうした民間団体等と協力し、例えばどこかの安置所が満員になった場合、互いに宿泊スペースを提供する。桃園市に安置所を設置する団体は、桃園市の許可を得る。民間団体等の安置所に労働者が駆け込んだ場合、民間団体等は桃園市に報告する。桃園市の安置所は他市で働く労働者の収容も可能だが、基本的には桃園市で働く労働者を優先する。

全国の失踪人口約 8 万人のうち、桃園市が最も多く約 1 万人に達する。近年、多くなる傾向にあるという。失踪者が出る背景として、企業が失踪者を（非合法に）雇うと、就業安定費

や労働保険、健康保険を払わなくてよいこと、台湾人が働きたくない仕事に外国人が就いてくれるということなどがある。雇用主に虐待を受けて失踪するケースはそれほど多くはなく、賃金の少なさ、職場での待遇の悪さによる失踪が多いという。

外国人労働者が失踪した職場の雇用主は、失踪から 3 日以内に警察等に報告しなければならない。市は 3 カ月以内に外国人労働者の労働条件や労働環境について調査を行い、条件を満たさない職場に対しては是正を促す。失踪者を発見・摘発したら台湾の当局に報告して送還する。

雇用主と紛争になり、桃園市に助けを求める場合がある。その場合、市は安置所で保護し、市と労使の三者で話し合ったり、3 年以内に転職可能な要件を適用し、転職の手続きを行ったりしている。

雇用主が警察に検挙されたり、政府のホットラインや市のメールなどに告発があったりした場合、現地調査を行う。労働基準法に違反していないか、宿舍などの規定を守っているか、契約以外の業務に従事させていないか、契約と異なる地域で働かせていないか、などを調査する。人材仲介会社に対する調査も行う。法律の上限を超す仲介費を徴収していないか、失踪者を仲介していないかなどを調べ、違反が見つかった場合、罰金等を科す。SNS も用いて外国人労働者や雇用主などに事情をたずね、違反の証拠を集める。

調査対象の企業の工場が桃園市と他市、例えば隣接する新北市の両方に所在する場合、両市が情報を交換しながら、それぞれの市に設置する工場を調査する。

(2) 支援団体の活動

台湾には外国人労働者を支援するさまざまな団体がある。NGO 団体、宗教団体、送出国の労働者の在台湾組織（フィリピン人労働者団結組織/菲律賓勞工團結組織、在台湾インドネシア人労働者連盟/印尼在台勞工聯盟など）などが運営している。

このうち、民間団体の台湾国際労働協会（Taiwan International Worker's Association, TIWA）¹⁶⁶は、当初、台湾の労働組合のメンバーが中心になり設立された。その後、外国人労働者の受入れを定めた就業サービス法の施行に伴い、1992 年に外国人労働者を支援する現在の組織となった。外国人労働者問題に関心がある一般の台湾人からの支援金により運営しており、労働組合や台湾当局の資金は受けていないという。スタッフはフルタイム 3 名、パートタイム 3 名で、半数は 10 年以上従事している。台北市に本部がある。

主に外国人労働者と雇用主、人材仲介会社との間の争議（トラブル）に対して、法律上のアドバイスや救済申立ての支援などを行っている。虐待を受けた労働者や妊娠した労働者の当面の生活を支援するための安置所を桃園市に設けている。

先述のように、外国人労働者は、3 年の契約期間内（更新後の再契約時を含む）は原則とし

¹⁶⁶ 台湾国際労働協会（TIWA）ウェブサイト <https://tiwa.org.tw/>

て転職できない。虐待を受けたことなどを理由とする契約期間内の転職には、原則として、雇用主の同意が必要になる。同意を得られれば転職できるが、得られなければ、引き続き同じ雇用主の下で働くか、労働者自身で虐待を受けたことなどの証拠を集めなければならない。

この間、労働者は実際、虐待を受けた雇用主の下で働けず、新しい雇用主を見つけることもできない。このため TIWA では労働者に居住スペースを提供するとともに、虐待等の証拠資料の収集を支援し、労働部に提出する。証拠によって虐待等が労働部に認定されたら、労働者は新しい雇用主を探すことができることになる。

第3節 外国人労働者受入制度に対する評価と今後の方向性

1. 行政

急速に進む少子高齢化を背景にした労働力不足に対応するため、引き続き外国人労働者の受入れを進めていくとみられる。受入れにあたっては、労働力不足が顕著な業種や職種を中心に受入れを拡げていく可能性があるが、有識者や使用者団体、労働組合等が参加する諮問委員会での議論を通して、台湾の労働市場への影響を注視しながら、慎重に議論している。外国人労働者の人権問題への対応も依然として求められている。桃園市の事例のように、自治体が支援団体等と協力して、外国人労働者を支援する取り組みの広がりが求められている。

2. 人材仲介会社・使用者団体・雇用主

使用者団体は労働力不足に企業が対応できるよう、外国人労働者受入れのよりいっそうの拡大を求めている。

現在、サービス業のホテル・宿泊施設における清掃業務への受入れ拡大を強く求めている。このほか、現在の対象業種だけでなく、どの業種でも一定の基準（労働力不足の程度）を満たせば外国人労働者を受け入れられる仕組みの導入や、製造業 3K 産業で現在 5 段階（A+～D）ある外国人雇用率を 6 段階に増やすこと、就業安定費（雇用税）の減額などを要望している。就業安定費の減額を求めるのは、企業は外国人にも台湾人と同様の労働条件（賃金、休日、福利厚生等）を適用しており、労働力不足で台湾人を雇えない状況の下で、コストがかかるためだとしている。

人材仲介会社の業界団体は現在 6 カ国（事実上は 4 カ国）に限定されている送出し国の拡大を希望している¹⁶⁷。

3. 労働組合・支援団体

支援団体は労働者保護の立場から、高額の中介費が発生する現在の人材仲介会社を通した受入れの仕組みを改めるべきだと主張している。人材仲介会社は営利目的で事業を行うため、

¹⁶⁷ 台湾とインド政府は 2024 年 2 月 16 日、労働者の受入れに関する覚書を交わした。これにより、インドからの労働者の受入れ方法について、具体的な検討が始まっている。前掲注 103 参照。

どうしても雇用主の立場に立ち、外国人労働者は不利な状況におかれるためだとしている。このため、台湾当局が人材仲介会社の役割を担って、外国人労働者を受け入れる仕組みにすべきだと話す。また、「外国人労働者にとって合理的な給与水準や転職の自由など柔軟な雇用環境が実現すれば、失踪を考えなくなっていくだろう」との見方も示している。

4. 研究者

社団法人労働発展協会理事長・辛炳隆氏は、労働者が多額の借金を負って働きに来る現在の仕組みを見直し、人材仲介会社を介した受入れシステムでなく、「直接雇用総合サービスセンター」の機能を拡大すべきだと主張する。ただし、現状のセンターは企業の利用が制約されており、手続きを簡略化する必要があるとする。

国立政治大学労働研究所専任教授の劉梅君氏は、人権上の問題が頻発する家庭介護での受入れは止めたほうがよいと話す。しかし施設介護の利用を広げようとしても、介護施設の質にはバラツキがあるうえ、どうしても施設に入りたくない老人がいる。自分の老後の世話をしてもらうため、子どもを育てるという「養児防老」という文化が背景にあり、施設に入ることへの抵抗感が大きいためだという。

第4節 最新の動き

先述のように（第2節 6.(2)参照）、台湾では2022年4月30日、外国人労働者定着プログラム（移工留才久用方案）を施行し、技能や給与水準等で所定の要件を満たした外国人労働者の「中級熟練人材（中階技術工作人力）」への転換を制度化し、こうした労働者の滞在期間の上限を事実上撤廃することとした。

また、2023年6月17日には、労働力不足に対応するため外国人労働者の受入れを拡大する改正規定を施行した（第1節 2.(3)参照）。これにより、①すでに台湾内に居住している外国人労働者を製造業で雇用する場合、雇用率の上限を5%分拡大、②公共事業や民間大型投資プロジェクト等に限定していた建設業での受入れを、過去3年間の受注実績や台湾人雇用者数など所定の条件を満たす民間建設業者の事業に開放、③施設介護の受入れ人数枠に関する台湾人労働者の計算方法の変更（事実上の受入れ枠拡大）、などである。

小括

本章では2023年10月に台湾で行ったヒアリング調査をもとに、台湾の外国人労働者受入制度とその実態を考察した。

人材仲介会社を通じた受入制度のもとで、労働者が仲介手数料を負担するために多額の借金を背負って働くことがないよう、台湾や送出し国の政府は仲介手数料の上限を設定したり、ビザ申請にあたって、採用・出国までに要した費用を記載する書類を提出させたり、悪質な仲介会社を排除するための評価制度を設けたりしている。それでも、支援団体等によると、現在

の受入制度で想定した範囲外で、違法な金銭の流れが依然として存在し、労働者の負担になっている。

仲介会社を通さない仕組みとして台湾側が送出し国の政府（労働力輸出担当部署）と連携して設けた「直接雇用総合サービスセンター」の利用は、雇用主が外国人労働者の雇用手続きや就労後の生活面を含めたケアを人材仲介会社に大きく依存している状況のもとで、きわめて限定的である。

こうした人材仲介会社を通した受入制度の見直しは難しいと思われるが、台湾と送出し国が連携し、それぞれの法律に基づいた仲介会社への規制を徹底するとともに、「直接雇用総合サービスセンター」の機能拡大に向けた取り組みなど、仲介会社を通さない受入れルートの整備が求められている。

台湾では労働市場の影響を与えない範囲で、慎重に受入れの拡大を進めている。統計によると、労働力不足は今後より一層進む可能性が大きい。不足分野で外国人労働者が安心して働ける環境の確保は、よりいっそう重要な課題となる。外国人労働者の人権保護に関しては、自治体が支援団体と協力し、安置所の設置など地域の実情に即した取り組みが重要になると思われる。

参考資料

城本るみ（2010）「台湾における外国人介護労働者の雇用」弘前大学人文社会論叢社会科学編 24 号

鄭安君（2021）『台湾の外国人介護労働者—雇用主・仲介業者・労働者による選択とその課題』明石書店

中川純（2022）「外国人非熟練労働者に対する社会保険の適用：日本と台湾」現代法学 Tokyo Keizai Law Review 042 号

西下彰俊（2016）「台湾における高齢者介護システムと外国人介護労働者の特殊性—在宅介護サービスを中心に」『現代法学』32（5）

日本台湾交流協会（2022）『産業界における台湾「6 欠」問題の影響とその対応策報告書』

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（2017）『諸外国における外国人受入制度に係る調査・研究報告書—英国・ドイツ・フランス・米国・韓国・台湾・シンガポールの受入れ制度等について』（法務省入国管理局委託）

——（2019）『外国人労働者の受入れによる労働市場への影響に関する調査研究事業報告書』

宮本義信（2021）「台湾における長期介護サービス法施行以降の外国人介護労働者の動向」『同志社女子大学生生活科学』vol.55

根岸忠（2023a）「台湾における外国人非熟練労働者受入れをめぐる法的枠組みと保護」『アジア法研究 2020/2021』第 14 号・15 号合併号

——（2023b）「台湾における外国人への社会保障制度の適用—社会保険に焦点をあてて」『ア

ジア法研究 2020/2021』第 14 号・15 号合併号

山田美和編（2014）『東アジアにおける移民労働者の法制度—送出国と受入国の共通基盤の構築に向けて』IDE-JETRO アジア経済研究所

廖修雅（2019）「台湾における外国人労働者受入制度の展開—受入業務を中心に」『大阪音楽大学研究紀要』第 58 号

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』労働政策研究報告書 No.81

——（2018）『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 イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール』JILPT 資料シリーズ No.207

労働部（2023）『移工權益維護報告書（2023 年 1 月改訂）』

（参考ウェブサイト）

労働部労働力發展署

<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=1C6028CA080A27B3>

労働部労働力發展署・外国人労働權益網（外国人労働者の権利保護ウェブサイト）

<https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home>

※ウェブサイトの最終アクセス日はいずれも 2024 年 2 月 16 日。

JILPT 資料シリーズ No. 281

韓国・台湾の外国人労働者受入制度と実態 ―非熟練を中心に―

発行年月日 2024年5月22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

©2024 JILPT