

アジア 外国人労働者受入れの制度と実態

—JILPT海外委託調査員国別報告会から—

グローバル化の進展に伴い、モノ、カネとともにヒトの国際間移動が活発化している。アジアももちろんその例外ではなく、FTA・EPAに後押しされるように人の移動が本格化している。アジア各国はどのような枠組みで外国人労働者を受入れ、どのように自国の労働市場に迎え入れているのだろうか。労働政策研究・研修機構（JILPT）は、2005年11月7日、東京・霞ヶ関で『アジア、外国人労働者受入れの制度と実態—受入れに伴う制度、最近の動向、社会統合について—』というテーマで海外委託調査員国別報告会を開催した。報告を行ったのは、台湾・韓国・マレーシア・シンガポール・タイの5カ国の海外委託調査員。外国人労働者の受入れに焦点を絞り、受入れ状況、受入れ制度、さらに受入れた労働者の保護、提供される社会サービスという点にも着目し熱心な議論が行われた。本稿ではこのうち台湾、韓国、シンガポールの三カ国について外国人労働者受入れの制度と実態を紹介してみたい。



台湾

二国間協定に基づく受入れを実施

洪 榮昭 (国立台湾師範大学教授)

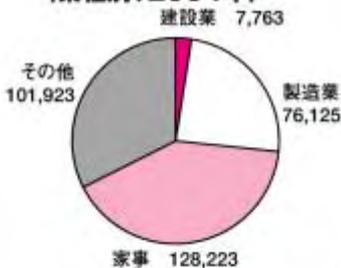
台湾では国内労働力不足の問題の解消を目的に、一九八九年以降外国人労働者の受入れ制度が開始された。以降、一定の単純労働分野においてタイ、フィリピン、インドネシア、マレーシア、モンゴルとの二国間協定に基づく外国人労働者の受け入れを行っている^①。就労期間は最長三年で受入れの際には国内の雇用確保を前提とする労働市場テストが行われるほか、各企業における外国人労働者の構成割合に上限を設定する雇用上限率^②などの受入れ規制を設けている。

外国人労働者数が増加
国別ではタイ人がトップ

二〇〇四年末現在の外国人労働者受入れ数は約三万四〇〇〇人である。このうち約三分の一（三三・五三％）がタイ人であり、フィリピン人（一九・〇三％）、ベトナム人（二八・七四％）、インドネシア人（八・六九％）と続いている。

受け入れ業種は当初、製造業と建設業に限定されていたが範囲が次第に拡大し、現在では①建設業、②製造業、③看護・介護、④家事労働、⑤船員の分野で受入れが行われている。二〇〇四年の受入れ業種について見ると、家事・育児に従事する外国人労働者数が全体の約四割を占めており、

図表1 台湾における外国人労働者数 (業種別、2004年)



図表2 外国人雇用許可発給までのプロセス (製造業の場合)



製造業の場合は行政院經濟部、看護・介護の場合は医師による審査に通った案件のみ外国人労働者の雇用申請を行うことができる。各種審査後、募集ポスターの職が国内労働市場では充足できなかったことを証明（労働市場テスト）した後、行政労工委員会による外国人労働者雇用許可が発給される。外国人を雇用したい企業・家庭と台湾で働くことを希望する労働者のマッチングは多くの場合、台湾および送り出し国における職業紹介機関を通じて行われる。外国人労働者は、雇用契約期間中、

失踪外国人労働者 の問題が深刻化

この背景には高齢化の進展に伴い介護などのニーズが高まっていることがあげられる（図表1参照）。一方建設業については、政府認可による大規模プロジェクトが完了したこともあり、縮小傾向にある。

労働許可を申請した雇用者の下にとどまることが要求される。しかし、外国人労働者を雇用する雇用者の二〇%近くが無断で雇用契約途中に雇用者を変えているなど外国人労働者の失踪率は概して高い。失踪率は労働者の出身国によって大きく異なるが、ベトナムとインドネシアの労働者の失踪率が最も高く、過去には失踪労働者が多い理由にインドネシアからの受入を凍結した例もある。

外国人労働者の雇用と管理

外国人労働者の雇用と管理に関して「外国人雇用に関する承認及び管理規則」及び「雇用のための業務に関する法律」は以下のとおり規定している。

(一)外国人労働者は国民の働く権利を保護するために、使用者による許可申請なしに働いてはならない。

(二)国民の雇用機会と労働条件を保護するため、台湾で働く外国人労働者の雇用を申請する使用者は国内で募集する労働者に妥当な労働条件を提供するものとする。雇い入れ後に要件を満たさない場合、使用者は労働力不足を補うために外国人労働者を雇用する許可を申請することができる。

(三)使用者・外国人労働者間で締結された労働契約は「労働基準法」に規定される「期限契約」の規則に従わなければならない。

(四)使用者は外国人労働者を二年間雇用し、一年以内の延長を一回のみ申請できる。他に特別な事情がある場合、使用者は行政院の定める労働期間の延長を申請することができる。但し、大規模建設プロジェクトでは延長期間を

六カ月を超えない範囲で延ばすことができる。

(五)許可された雇用期間中に法律又は行政命令に違反することなく契約が終了した者、契約満了後帰国した者、又は当初健康診断に合格しなかったが後日帰国して労働に適合すると判定された者は台湾に戻る事ができるが合計雇用期間は六年を超えてはならない。

外国人労働者に対する保護 および社会統合に関する施策

外国人労働者は言語、宗教、家族の結びつき、文化及び習慣の相違のため台湾の労働環境に適応しにくい場合がある。また、いわゆる三Kの職に就く外国人労働者は劣悪な労働条件に置かれることが多く雇用主から搾取される事例が後をたたない。一方、受入れ期間を最長六年とし、外国人労働者の定住化を想定していないため、外国人に対する施策はあくまで法的権利保護や台湾での生活での速やかな適応を助けることに重点がおかれている。施策の多くは行政院劳工処(CLA)が主体となつて実施されている。

(一)労働保険及び国民健康保険

労働保険及び国民健康保険の加入に関して、外国人労働者は国内労働者と同様の権利を有している。外国人労働者の使用者は「労働保険指針」に基づき、外国人労働者雇用許可証、外国人居住証明または外国旅券の写しを提出のうえ、労働保険局の労働保険プログラムに加入しなければならない。また、国民健康保険については、「国民健康保険法」第一〇条により、台湾で雇用され台湾での外国人居住証明を得た外

国人労働者は国民健康保険プログラムに加入しなければならない。更に、同法第二条に基づき、外国人労働者は保険期間中の罹病、負傷又は出産の場合に保険金の支払いを受けることができる。

(二)賃金

外国人労働者についても台湾人と同一の最低賃金が適用される。使用者は労働者の賃金から仲介料やその他の料金を差し引いてはならず、給与明細には被雇用者の母国語に翻訳された給与票が添付されていなければならない。使用者が被雇用者に属するものを不法に差し引いた場合、被雇用者は給与票を証拠として法廷に提出できる。この規則に従わない使用者はその後の申請を許可されない。当局は進行中の申請手続きの停止又は既に承認された申請の取消しを決めることができる。またCLAは、使用者による税金の不当な前引きを防止することを目的に定期的にセミナーを開催し、徴税規則の周知活動を行っている。

(三)専任管理者と二カ国語を話す労働者の選任

「外国人雇用使用者の許可と管理に関する規則」第四〇及び四二条は、「使用者は外国人労働者に労働者の日常生活を適切に支援するために専任管理者と二カ国語を話す労働者を選任しなくてはならない」と規定している。このうち、専任管理者については、一〇、四九人の外国人労働者を雇用する事業所当たり最低一名の管理者、五〇、一〇〇名の場合には二名、それ以上は労働者が一〇〇名増すごとに追加一名の管理者を設置しなければならない。

一方、二カ国語を話す労働者の選任については三〇、一九九名の外国人労働者を雇用する事業所当たり最低一名の二カ国語を話す人物、労働者が一〇〇、一九九名の場合には二名、それ以上は労働者が一〇〇名増すごとに追加一名の二カ国語を話す人物がいなければならない。

(四)政府による外国人労働者向け各種サービス

外国人労働者の台湾での生活習慣への適応に助力を与えることを目的に全国で合計二四のカウンセリング・センターが設立されている。各センターでは法的、精神的カウンセリング、雇用への適応、労働紛争について通訳者付きのサービスと情報が提供されている。またCLAは二〇〇〇年に二カ国語を話す人々との通話料無料ホットライン(英語、タイ語、インドネシア語、ベトナム語)を開設し、仲介者及び使用者に対する外国人労働者からの相談に応じている。

また、外国人労働者が職務によるプレッシャーやホームシックに対処し、台湾での生活習慣に適応する助けになるように、CLAは数カ国語のラジオ番組、休日の文化的催しなど一連のレクリエーション活動を行っている。

最近の動向

外国人労働者受入れに 対する規制緩和が活発化

二〇〇六年一月、行政院労働委員会、台湾の製造業における従来型産業③が中国本土や東南アジアに製造拠点を移したことにともなう現象、いわゆる空洞化が進んでいることか

型産業のうち人材不足の著しい一九九種において受入れの条件の緩和を行っている。

今回指定された一九九種は金属表面加工処理、プラスチック、ゴム、染色、皮革など国内では労働力を充足するのが難しい、いわゆる三K分野である。緩和策により従来台湾人労働者二人に対して一人であった外国人労働者の雇比率が台湾人三人対外国人労働者二

人に変更された。

政府は今回の規制緩和で年間二万人の外国人労働者新規雇用が創出できると考えている。また、製造業については雇用上限率が一五%となっていることから、外国人労働者数の増加に併せて台湾人三万人の新規雇用にもつながると考えている。一方従来型産業の経営管理組合は規制緩和が不十分であるとし、雇比率は、一対一とし、雇用

上限率も三五%まで引き上げるよう要求している(4)。

(注)

1. 通商白書二〇〇五年
2. 雇用上限率は産業によって異なる。
3. 経済省産業開発局は、製造する製品の種類に応じて製造業の各プロジェクトを「非従来型産業」と「従来型産業」に分類している。「非従来型産業」に分類されるには総投資額が五〇億ドル以上、機械類への投

4. Commercial Times, 二〇〇六年一月二日
- 資額三〇億ドル以上でなければならぬ。「従来型産業」と格付けされるには総投資額二〇億ドル以上、機械・工場投資額一億ドル以上でなければならない。

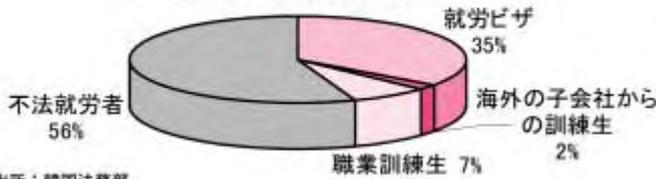
韓国 雇用許可制度を導入

キルサン・ユイ(韓国労働研究院(KLI)主任研究員)

外国人労働者導入のプロセス

一九六〇年代から七〇年代にかけての韓国は労働力送り出し国の一つであった。これが一九八〇年代末頃から、国内の人手不足の問題が生じ、外国人労働力の受入れ国に転じる。このような労働力の流れの逆転は、韓国人の収入の増加、教育水準の向上と出生率の低下によって引き起こされた。最近まで、韓国が受入れていたのは従業員としての熟練外国人労働者のみだったが、未熟練外国人を訓練生として導入するようになった。しかし、慢性的な人手不足に取り組むために外国人労働者を訓練生として雇用することには数多くの問題があることに気付いた韓国は、外国人の未熟練労働者を従業員として受け入れる根拠となる雇用許可制度を

図表1 外国人労働者内訳



出所: 韓国法務部

二〇〇四年八月一七日に導入した。二〇〇五年五月現在、韓国における外国人労働者は三五万八〇〇〇人を数え、総労働人口の一・五%、全賃金労働者の二・五%を占めている。韓国で特徴的なのは、図表一に示されているように、外国人労働者の五六%(一九九〇〇人)が不法就

労者であることだ。不法就労者の恒常的増加は、韓国の未熟練外国人労働者政策がうまくいかなかったことを意味している。このことに遅まきながら気付いた政府は二〇〇三年八月、「移民労働者に対する雇用許可に関する法律」を制定・公布した。この法律のもとでは未熟練外国人労働者を「訓練生」としてではなく、「従業員」として雇用することができるとしている。ただし同法の補遺第二条には、雇用許可制度が実施される前に不法就労者を法的に認可するための措置をとらなければならないことが定められている。この規定に従い、二〇〇三年一月までに一連の法的認可措置がとられた。その結果、二〇〇三年一〇月からは不法就労者数は急減している。

在外被投資企業のための産業技能訓練生プログラムの導入

韓国経済の急速な発展は、小規模な



製造業や建設業など、熟練度の低い労働者が必要とするいわゆる三K産業を中心として、一九八〇年代末期以降人手不足のさらなる悪化をもたらした。この人手不足に対処するため、政府は一九九一年一月に在外被投資企業のための「産業技能訓練生プログラム」を導入した。これにより在外被投資企業は、在韓国の子会社で雇用されている労働者を本社で訓練し、本来のポストに帰任させることができるようになった。

職業訓練生プログラムの導入

産業技能訓練生プログラムから主に恩恵を被ったのが大手の在外被投資企

業であったのに対して、中小企業はまだ外国人労働者を利用する合法的な手段を見つけ出すことができなかった。そこで政府は一九九三年一月、零細企業が人手不足の問題を解決するのを支援するために、外国人のための職業訓練生プログラムを導入した。職業訓練生プログラムとは、外国人が従業員三〇〇人以下の中小規模の製造企業に一年間、訓練生として導入される制度で、必要であれば訓練期間はもう一年間延長することが可能となる。職業訓練プログラムの導入は、当初中小規模の製造企業のために導入されたが、その後拡大されて、一九九六年には沿岸漁業もそして一九九七年には建設産業も含まれるようになった。

ところがこの職業訓練生プログラムは、参加する外国人労働者が公式的には「従業員」ではなく「訓練生」として分類されるため、韓国の労働諸法に基づく保護を受ける法的権利をもたないことを理由に批判された。この欠陥があったため、同プログラムは外国人労働者に対する需要が増加したにもかかわらず訓練生の数を増やすことができず、最終的には不法就労者の数を増やす結果となってしまった。この職業訓練生プログラムは雇用許可制度の導入に合わせて、二〇〇七年一月をもって廃止されることになっている。

訓練後雇用 プログラムの導入

多くの職業訓練生は、実際に労働力を提供しているにもかかわらず、その資格が「従業員」ではなく「訓練生」であるために、労働関連諸法に基づいて十分な法的保護を享受できないこと

を理由に職場を去った。その上、このプログラムに基づいて導入された訓練生は人数が限られていて、外国人労働者を求める中小企業の労働力需要を満たすことができなかった。この状況を改めるため、二〇〇〇年四月には「訓練後雇用プログラム」が導入された。このプログラムのもとでは、中断せずに一つの企業で二年間働いた職業訓練生は「訓練生」としてではなく「従業員」としての資格で、もう一年間韓国に居住して働く権利を得られた。ただし二〇〇二年には、二年間の訓練期間が一年間に短縮される一方で、訓練後の労働期間は一年間から二年間に延長された。

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

雇用管理 プログラムの導入

職業訓練生は、中小規模の製造企業、建設業および農牧業にのみ配置され、サービス産業に携わることが禁止された。にもかかわらず、外国人労働者の多くは不法にサービス産業で働いていた。この現実に対応するため、韓国政府は二〇〇一年一月に「雇用管理プログラム」を導入した。この制度のもとでは、年齢が四〇歳以上で韓国に近い親戚のいる韓国系外国人は親戚訪問を目的として韓国に入学し、サービス産業の六つの部門（飲食業、ビジネス支援業、社会福祉業、清掃業、介護業、家事サービス）で職を見つけ、従業員として最長で三年間働くことを許可される。二〇〇三年五月一日にはこの年齢制限が四〇歳以上から三〇歳以上

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

雇用許可制度の導入

韓国の外国人労働者政策には一連の修正と変更が加えられたものの、そのどれ一つとして、外国人労働者問題に対する決定的な解決策とはならなかった。政府が人手不足を根本的に解決することなくいくつかの手段に頼っている間、二〇〇二年末には不法就労者の数は総外国人労働者数の八〇%近くに達し、喫緊に解決すべき深刻な社会問題となった。このような状況のもとで韓国は、企業の人手不足を緩和し、不法移民労働者の問題を解決するための新たな制度を必要としていた。

人手不足を緩和し、急増する不法就労者の問題に対処し、外国人労働者の人権を保護するためには雇用許可制度の創設はやむを得ないとする世論の高まりを受け、政府は「雇用許可制度」の導入に踏み切る。雇用許可制度のもとでは、製造業、建設業、農牧業、およびサービス業の六分野（飲食業、ビジネス支援業、社会福祉、清掃、介護、家事）に属する従業員三〇〇人未満の雇用主は、国内で労働者を見つけられない場合、労働部から許可を得た上で外国人労働者を雇用することができるようになった。雇用契約期間は原則として一年間とするが、最長三年間まで延長することが可能。雇用許可制度に基づいて受け入れられる外国人労働者の人数、その雇用分野および送り出し国は、外国人労働者政策委員会（委員長：政府政策調整担当大臣（Minister of Government Policy Coordination））

によって決定され、毎年調整を受ける。また、現行の職業訓練生プログラムのもとで労働者を送り出す国として指定されている国の数（合計で一七カ国）が多すぎるという批判があることから、雇用許可制度のもとでの送り出し国の候補として中国、モンゴル、フィリピン、ベトナム、インドネシア、タイ、スリランカ、カザフスタンの八カ国が選ばれた。政府は一年おきに不法就労者の割合、雇用主の選好等について評価を行い、各送り出し国に対する移民労働者の割当調整を行うが、評価結果によっては送り出し国の指定を解除することができる。

二〇〇三年七月に制定された「外国人雇用法（Act on the Employment of Foreign Workers）」は、韓国政府と送り出し国の政府との間で交わされる覚書（MOU）について定めている。この計画は、送り出し国における労働者の選定と送り出しについて透明な手続きを設け、不法な労働力の移動を削減するための道固めをすることを目的としている。二〇〇四年八月現在で、韓国は労働力を送り出している六カ国とのMOUに調印した。MOUに含まれる主な項目は図表2の通り。

外国人労働者の特徴

外国人労働者の構成を見てみよう。二〇〇二年現在で外国人労働者全体に占める割合は男性が六五・〇パーセント、女性が三五・〇パーセントとなっている。また図表3の年齢構成からわかるように、男性の外国人労働者は女性よりも若干年齢が若い。

図表2 韓国と送り出し国の間でMOUの主要項目

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

図表3 性別、年齢別にみた外国人労働者

単位:%

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

資料:法務部

図表4 産業部門別(性別)にみた外国人労働者

単位:%

	男性	女性
農林業	1.2	0.7
漁業	0.1	0.03
製造業	42.2	27.2
電力・ガス・水の供給	0.2	0.08
建設	30.7	7.1
卸売・小売	0.4	0.4
ホテル・飲食	4.0	37.3
被雇用者のいる民間家庭	0.3	10.6
不明	16.3	13.0

資料:法務部

また産業部門別に見ると(図表4)、男性外国人労働者のほとんどが製造業と建設業で雇用されているのに対して、女性の大多数はホテル・飲食業、家事、介護や清掃部門などのサービス部門で雇用されていることを示している。

図表5は不法就労者を国籍別に見たものだ。不法就労者の約半分が中国系であり、またその半分以上が韓国系中国人であることがわかる。不法就労者数は、中国に続くのがタイ(六・九%)、これに次ぐのがフィリピン(六・三%)、バングラデシュ(五・六%)、モンゴル(四・七%)の順となっている。

高技能労働者受入れ政策

韓国政府は、先端技術の分野における有資格の高技能労働者を受入れる上で積極的な役割を担っている。情報技術、電子商取引、電子ビジネス、および先端技術のその他の分野で高度の技能をもつ外国人が、こうした労働力に対して大きな需要をもつ韓国のベンチャー企業で働こうとする意欲を高めるため、政府は二〇〇〇年一月から韓国における合法的居住に関する規則と要件を緩和した。政府による支援は、規模を拡大したマルチ入国ビザの発行、

最長滞在期間の延長、居住認可書類で認められている以外の活動への従事に対する認可などの形で行われるが、いずれの場合にも国籍は問われない。以前は、韓国で職を求める者にはシングル入国ビザしか発行されず、マルチ入国ビザの発行は、送り出し国との協定が結ばれていることが原則だった。しかし二〇〇〇年一月には協定が結ばれていないかどうかとは無関係にマルチ入国ビザを発行することを可能にするために、制限が撤廃された。適格申請者には、韓国のベンチャー企業および製造企業に情報技術関連の職を求め人々、および情報技術の知識を有している電子商取引その他の電子ビジネス分野で働くことを要望している人々が含まれる。この二つのグループのいずれも、関係省庁(産業資源部、または情報通信部)の責任者から雇用推奨を受けることを要求される。資格要件は、情報技術、電子商取引、および電子ビジネス分野において

韓国に暮らす外国人の社会統合

外国人労働者雇用法の第二三条は、「外国人であることを根拠に、外国人労働者に差別待遇を行ってはならない」と定めている。この規定は、外国人労働者が五年以上の経験があること、または関係分野で学士以上の学位をもち、二年以上の経験が得た時点で一回ごとに定められる最長滞在期間は、以前は二年間であったが、二〇〇二年一月に三年間に延長された。その上政策の見直しにより、雇用契約が更新された場合には居住延長請求が処理されれば無制限の滞在が許可されるようになった。加えて二〇〇〇年一月までは、居住認可書類に記述されている以外の活動を行うことや職場の変更は、所在地についても件数についても認められていなかったが、その後こうした制限は緩和され、当初の雇用主が同意する限りにおいて、職場を最大で二カ所増やすことと、追加的活動を行うことが認められるようになった。

図表5 国籍別にみた不法就労者

単位：人(%)

	2000年12月	2001年12月	2002年12月
合計	188,995 (100.0)	255,206 (100.0)	289,239 (100.0)
中国	95,648 (50.6)	130,291(51.1)	149,436 (51.7)
韓国系中国人	57,348 (30.3)	72,332 (28.3)	79,737 (27.6)
バングラデシュ	14,400 (7.6)	15,538 (6.1)	16,170 (5.6)
モンゴル	13,000 (6.9)	15,458 (6.1)	13,638 (4.7)
フィリピン	12,800 (6.8)	16,843 (6.6)	18,128 (6.3)
タイ	12,400 (6.6)	17,330 (6.8)	19,934 (6.9)
ベトナム	7,780 (4.1)	12,611(4.9)	14,445 (5.0)
パキスタン	6,050 (3.2)	6,651(2.6)	6,369 (2.2)
ウズベキスタン	4,900 (2.6)	6,923 (2.7)	7,540 (2.6)
インドネシア	1,740 (0.9)	9,870 (3.9)	15,368 (5.3)
その他	20,277 (10.7)	23,691(9.3)	28,301(9.8)

注：()内の数字はパーセント。
資料：法務部

働者が韓国人労働者と平等な処遇を受けるための道を開くものである。
外国人労働者は雇用許可制度と訓練後雇用プログラムのもとで労働関連諸法の適用について、韓国人従業員と同等に保護されており、労働組合への加入も認められている。ただし、労働基準法は韓国の民間家庭でのサービスには適用されないため、民間家庭で清掃、介護と家事サービスに従事している労働者は、労働基準法の適用を受けない。外国人労働者は、雇用許可制度と訓練後雇用プログラムのもとで雇用保険制度、労働災害補償保険制度、国民健康保険制度、および国民年金制度への

加入を要求され、韓国においてこれらの制度からの給付を受ける資格がある。ただし失業保険制度に入るかどうかは任意。図表6は、労働関連法規と社会保険制度が外国人労働者に対してどのように適用されているかを示したものである。
一方、職業訓練生は従業員として扱われないため、全面的に保護されていない。職業訓練生の保護と管理のための指針に基づき、職業訓練生に対して適用される労働基準法の規定は、暴力と強制労働の禁止、訓練手当ての支払い、労働時間中の休憩、休日、残業についての取り決め、休暇等と合わせて

図表6 移民労働者に対する労働関連法規と社会保険制度の適用

	雇用許可制度のもとにある労働者	訓練後雇用の従業員	訓練生		不法就労者
			職業訓練生	海外の子会社からの訓練生	
法的根拠	外国人労働者雇用法	移民法	外国人職業訓練生の保護と管理のための指針(労働部)	海外子会社からの職業訓練生の保護に関する指針(労働部)	外国人労働者の苦情処理に関する指針(労働部)
労働関連諸法または保護の適用	労働基準法およびその他の労働関連諸法が韓国人労働者と平等に適用されている	労働基準法およびその他の労働関連諸法が韓国人労働者と平等に適用されている	労働基準法の一部の条項のみ適用	労働基準法の一部の条項のみ適用	労働基準法の一部の条項のみ適用
	最低賃金の適用	最低賃金の適用	最低賃金の適用	最低賃金の適用	最低賃金の適用
	労働安全と労働衛生の適用	労働安全と労働衛生の適用	労働安全と労働衛生の適用	労働安全と労働衛生の適用	労働安全と労働衛生の適用
労災保険	対象	対象	対象	対象	対象
健康保険	対象	対象	対象	対象外	対象外
国民年金	対象(送り出し国との二国間協定)	対象(送り出し国との二国間協定)	対象外	対象外	対象外
雇用保険	対象	対象	対象外	対象外	対象外

注：()内の数字はパーセント。
資料：法務部

限られている。
不法就労者については、労働基準法とその他の労働関連諸法が適用されるもととなる「移民労働者の苦情処理に関する指針」がある。しかし、不法就労者はその資格が非合法であるために

行政当局への届出を避ける傾向があり、これが非合法労働者を適切に保護することを困難にしている。

シンガポール 人的資源を補う積極的受入れ政策

チョン・リン・スー(前ナショナル工科大学付属調査研究所副部長)

天然資源が乏しいシンガポールの経済は人的資源に大きく依存している。しかしながら、人口規模が約四二〇万と小さく出生率も低下していることから、シンガポール政府は自国民に対しての教育訓練・職業訓練を推進する一方で、外国人がシンガポールで就労することを受入れるオープンドア政策を採り入れてきた。とくに高度な技能や資格を持つ労働者はシンガポール経済の競争力を維持するのに不可欠であるという認識のもとで、積極的な受入れが行われている。

雇用許可 と労働許可

外国人がシンガポール国内で就労する際には、雇用許可あるいは労働許可を取得しなければならない。前者が企業や投資、熟練労働者など技能を有する労働者を対象としているのに対して、労働許可は一定職種における単純労働を行う労働者に対して発給される。人的資源省(MOM)によると、二〇〇五年現在の雇用許可および労働許可の保有者数は約六二万人で、その内訳は図表1のとおりとなっている。

雇用許可および労働許可を得て入国する外国人労働者には各種の就労パスが発給される。このうち人材省雇用許可局が発行する雇用パス(Employment

Pass)は、業種と月給額によってP(1および2)、Q1、Sの三種類に区分されている。カテゴリー別の月給額は図表2の通り。

【雇用許可】

① Pパス
専門職や管理職、役員、経営職などいわゆる幹部クラスの外国人労働者に発給されるパスである。Pパスは月給額によってP1パスとP2パスに区分される。

② Q1パス
専門職・管理職など高度技能を有する外国人労働者に対して発給されるパスである。GCEにおけるOレベルを五つ以上取得などの受給要件がある。

③ Sパス
専門性をもつ労働者や技術者など中間レベルの熟練人材へのニーズが高まったことを受け二〇〇四年に導入されたパスである。審査はポイント制で行われ、給料、学歴、技能、職種、職歴を含む複数の条件が考慮される。

【労働許可】

労働許可は、雇用パス取得の対象外となる建設分野、非建設分野、家庭内労働分野における単純労働職種を対象としている。期間は二年間で更新も可能。

① 建設分野

BSC(基本技能証明書)のみを取得している場合、当該労働者は四年間の累積期間を超えて就労することはできないが、SEC(技能評価証明書)を取得している場合、当該労働者は最大一五年間就労することができる。

② 非建設分野

非建設分野は、サービス業、製造業、町議会管理業務、草刈り業務、および海事分野からなる。サービス業とは、金融業・保険業・不動産業・ビジネス・運輸業・保管業・通信業・商業(小売、卸売)・地域サービス・社会サービス・個人サービス(家庭内労働者を除く)・ホテル・レストラン・喫茶店・フードコート・その他の認可された飲食施設・発送サービス・配達業・整髪業・美容院を指す。

③ 家庭内労働分野

女性の外国人労働者が、家事手伝い、子供や年老いた病人の世話の任務の一端を担うために雇用されている。これらの家庭内労働者は、働くシンガポール人女性を支援し、シンガポール経済と家族の快適な暮らしに貢献している。

「雇用率」と「雇用税」で 需給をコントロール

技術水準の低い外国人労働者の需給は、「雇用率」(Dependency Ceiling)と「雇用税」(Levy)の両制度を運用することでコントロールされている。「雇用率」とは、企業が雇用できる外



国人労働者の人数をシンガポール従業員の人数に基づき制限するもの。業種によって異なる雇用率が設定されており、必要に応じて改定がなされる。「雇用税」は雇用する非熟練の外国人労働者一人につき、一定額の雇用税を雇用主が政府に支払わなければならないとするもの。三カ年の労働許可保持者を除くすべての労働許可保持者が対象となる。雇用税の額は業種により異なる。労働許可が有効である限り、取り消されるまで支払い義務がある。なお、家庭内労働分野については、以下の条件において雇用税の減免が認められ

図表1 雇用許可・労働許可の発行者数 (2005)

許可の種類		技能の程度	区分	発行数
雇用許可	PおよびQパス	高度熟練労働者 専門職		72,000
	Sパス	専門性をもつ労働者や技術者 中間レベルの熟練人材		8,000
労働許可		非熟練および半熟練の労働者	建設分野	125,000
			非建設分野	265,000
			家内労働分野	150,000

ており、一般家庭の負担を軽減している。業種別の雇用率と雇用税は図表3のとおり。

図表2 カテゴリー別の月給額

種類	対象	月給額
雇用許可	専門職、管理職、 役員、経営職等	P1 S\$7,000以上
		P2 S\$3,500以上 S\$7,000未満
	Q1 熟練労働者	S\$2,500以上
	S 専門性をもつ労働者や技術者、 中間レベルの熟練人材	S\$1,800以上
労働許可	上記の雇用パスの職種に該当しない単純労働職種	S\$1,800以下

【MOMが規定する家内労働分野における減免条件】
 ①雇用主または配偶者が、生活を共にする一二歳未満のシンガポール市民である子または孫をもっている場合
 ②高齢（六五歳以上）のシンガポール人、シンガポール市民である場合
 ③シンガポールの永住者である年配の近親者と生活を共にしている場合

外国人労働者の募集
 労働者の雇用を希望する者は、外国人労働者を雇用する前に、就労許可管

図表3 雇用率と雇用税

分野	業種	雇用率／雇用上限		労働者の区分	税額 (S\$)
		建設分野	建設業	シンガポール人1人 ：外国人労働者4人	
非建設分野	サービス業	第1種	全従業員の30%	熟練 非熟練	80 240
		第2種	全従業員の31~40%	熟練／非熟練	500
	製造業*1	第1種	全従業員の40%	熟練 非熟練	80 240
		第2種	全従業員の41~50%	熟練 非熟練	80 310
		第3種	全従業員の51~60%	熟練／非熟練	500
	海事業	シンガポール人1人 ：外国人労働者3人		熟練 非熟練	80 310 295
	家内労働分野	家内労働			一般 減免対象

理者 (Controller of Work Permit) に有効な就労許可証を申請しなければならない。建設労働者は、マレーシア、中国、非伝統的送り出し国 (Non-Traditional Sources = NTS)、北アジア送り出し国 (North-Asian Sources = NAS) から募集できる。NTS諸国には、インド、スリランカ、タイ、バングラディッシュ、ミャンマー、フィリピン、パキスタンが含まれ、NASには、香港、マカオ、韓国、台湾が含まれる。中国、NTS、およびNASの労働者は、将来の雇用主が彼らの就労許可を申請している時、シンガポールに滞在してはならない。これは、シンガポールにやって来る多く

*1 中国の労働者については、会社は、60%の依存の上限内の最大10%を雇用することができる。

の非熟練者が求職するのを防ぐ目的がある。雇用主は、「基本認可 (Basic Principle Approval)」を取得し、労働者一人当たりにつき \$5000 の保証金を支払って初めて、労働者呼び寄せることができる。

サービス分野の会社は、マレーシアと N A S 諸国の労働者の募集を認められているが、原則として N T S 諸国の労働者の募集は認められていない。ただし町議会と契約している清掃請負業者は、労働力不足を満たすために N T S 諸国の外国人労働者も雇用することができる。

家内労働については、「外国人家内労働者制度 (Foreign Domestic Worker Scheme)」での受入れが認められている。雇用主はマレーシア、フィリピン、インドネシア、タイ、ミャンマー、スリランカ、インド、バングラディッシュなどの承認されている送り出し国の外国人家内労働者を雇用することができる。

製造分野の会社は、マレーシア、中国、N A S 諸国の労働者の募集を認められている。製造分野に雇用された労働者は、サービス分野に就労している他の諸国からの労働者と同様に、雇用主の変更は認められない。

雇用許可の期間および本国送還

雇用パスまたは S パスは、初回の申請に対して最長二年の期間に対する発行が可能だ。申請者は合法的に雇用を継続されている場合、各回、三年間の更新を継続できる。雇用パスおよび S パスの保有者に対する雇用期間の上限はない。これらのパスの保有者は、一

般的な退職年齢時までシンガポールで働くことができる。しかし、雇用の中止または満了に至った場合、または、シンガポール永住権を取得した場合、雇用パスまたは S パスは取り消されるものとする。これらのパスは、雇用の中止または満了の期日に取り消されたものとみなされる。

外国人労働者の雇用主は、労働者の本国送還に責任を負うことになっている。雇用主がこの義務の履行を保証するために、彼らは、雇用する中国、N T S、N A S の労働者一人につき \$5000 の保証書の作成を求められる。保証は、シンガポール移民局の管理者に支払い可能な銀行保証書、保険保証書、現金、小切手などの形態をとる。保証金は、当該保証書に記載されている条件に違反していない場合、労働者がシンガポールを出国する二週間以内

に返済される。

外国人労働者に対する保護

外国人労働者に対しても、シンガポールの労働者と同様に、国内雇用法が適用される。通常、労働許可証保有者の雇用主は、雇用法に明記されている雇用条件を採用することに加え、労働者災害補償の提供の責任、建設労働者として雇用した者に対して「安全性入門コース (Safety Orientation Course)」を受けさせる責任を負う。マレーシア人以外の労働者については、雇用主は彼らの維持費と生活費に責任を負い、適切な住居を提供しなくてはならない。雇用主は、同様に、5000 シンガポールドルの保証金を納めなければならず、労働者の最終的な本国送還の費用を負担しなければならない。

一方、家庭内労働者は、雇用法の対象でないため、M O M は、雇用主と外国人家庭内労働者との間の雇用条件に関する書面での取り決めを策定するためのガイドラインを提案している。このガイドラインは完全なものでなく、いずれの当事者も、雇用主と労働者との間で合意可能な他の条件を含めることができるが、外国人家庭内労働者の雇用主は、次の医療面の便宜を提供しなければならない。

- ① 労働者または労働者の近親者を保険金の受取人とし、労働者に一〇〇〇〇シンガポールドル以上の個人障害保険を保証。
- ② 労働者に発生するすべての医療費を負担し、病気の間の十分な休息を保証。
- ③ 労働許可管理者が指示するすべて

の義務的な検診のために労働者に発生するすべての医療費。これには六カ月毎の義務的な検診を含む。

④ 外国人家庭内労働者の雇用主は、労働者の維持・生活費に責任を負い、負担。これらの雇用主は、自己の家庭内労働者に対して安全な労働条件と満足できる宿泊設備を提供。

また、シンガポールで働くすべての外国人は、現地の労働者と同様に、労働組合に加入することができ、組合員に付随する便益を享受できる。すべての労働組合員が享受できる社会的な便益の例には、レクリエーション施設の利用、および補助を受けた料金での技能向上コースへの出席その他の特権がある。二〇〇二年九月からは、役員の一部代表権を認めるように法律が改正された。労働組合が組織されている会社で働く役員クラスの雇用者のみが、制限された代表権で、それらの会社の一般従業員の組合に加入することができる。外国人労働者の労働組合への加入に関して公表されているデータはない。しかし明らかに、外国人の建設労働者と家庭内労働者らは、サービス分野で働いている仲間とは異なり、労働組合に入っている可能性は低い。これは、言語の問題に加え、彼らの給与が比較的低いことも原因と考えられる。雇用者との争いは当事者間で解決され、それがうまくいかなかった場合、労働者は自己の仲介業者、ボランティア／ボランティアグループ、または M O M の支援を求めることができる。

外国人受入れに寛容な社会

シンガポール人は国際性の高い環境





での生活に比較的慣れており、外国人の数の増加にあまり気づかないようだ。シンガポール人は、厳しい競争社会に巻き込まれ過ぎており、自分自身の慌ただしい生活に忙殺されている感がある。シンガポール人の大半は、職場や会社の仕組み内の外国人と共に働き、交流することに問題を感じていない。

シンガポールで働いている外国人のなかでも、マレーシア人は、シンガポール社会に溶け込むことにほとんど問題がない人々だ。これは、マレーシアがシンガポールに隣接していること、人種・言語・文化の類似性、そして彼らの多くが教育の一部をシンガポールで受けていることによる。シンガポール人の近親者や友人がいるマレーシア人も珍しくない。

しかし、それ以外の外国人労働者については、地域社会に社会的に統合できず外国人も一部いることは確かだが、

すべてではない。やはり、生活様式、文化、言語等の問題が、外国人労働者がシンガポールの地域社会に溶け込む障害要因となっている。

一般的に、雇用パスの保有者は、シンガポールの同好会や団体に加入する傾向があり、そうした場所で、彼らは同じようにシンガポールで働き、生活している同郷の仲間と会い、交流することができる。一方で、とりわけNTS諸国出身の就労許可証の保有者は、大きな集団としてまとまる傾向がある。彼らは、仕事が休みの日には、ショッピングセンターや公園などの公共のスペースのあちこちに集まることが多い。ビーチロードのゴールデンマイル・コンプレックスの「リトル・タイランド」やセラランゲーンロードの「リトル・インドネシア」は集住地域として知られており、オーチャードロードのラッキーパーラザやその近くの公園は、フィリピン人（主に家庭内労働者として働く）が好む場である。彼らは、日曜日毎にこれらの場所が集まり、自分自身や共通の友人について、また、母国の家族や親類についての近況を交換している。これらの外国人労働者が同郷の仲間のなかでより安心感を得られるのは、シンガポールが多くくの外国人労働者を受け入れ、ここに大勢の同郷人がいるという環境要因が大きい。これらのことから、シンガポールにおける外国人労働者は、他国における彼ら（彼女ら）よりも、現地の人々との社会的な統合の必要性を感じることが少ないのかもしれない。

JILPT 刊行物のご案内

データブック 国際労働比較 2005

(定価：1,575 円/税込み)

日本及び諸外国における労働経済の動向を把握するため、当機構が編集作成した国際比較資料集。34の「グラフとその説明」、150の「統計表」から構成されています。

<目次>

1. 経済・経営 2. 人口・労働力人口 3. 就業構造 4. 失業・失業保険 5. 雇用調整 6. 国際労働移動・外国人労働者
7. 賃金・労働費用 8. 労働時間・労働時間制度 9. 労働組合・労使関係・労働災害 10. 教育・能力開発
10. 勤労者生活・その他 特集「購買力平価」



2005 ユースフル労働統計—労働統計加工指標集

(定価：1,575 円/税込み)

「労働統計加工指標」とは複数の労働統計の調査結果を素材にして、それらを組み合わせる新しい統計指標にしたものです。これまで政府の各種白書等で採用されたものの中から、あるいはそれをヒントとして自主開発したものを、今日でも有用と思われるものを選別し、取り上げています。雇用・労働に関する分野を大きく23のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する加工指標を整理しました。雇用・賃金等労働市場の動向を見るための資料として、ご活用ください。



Japanese Working Life Profile 2004/2005 - Labour Statistics

(定価：1,050 円/税込み)



学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活を、英訳した統計を使用してわかりやすく提示。統計はすべて公的なもので、労働市場、賃金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。主な項目は日本語訳付き。

刊行物ご購入のお申込み・お問い合わせ先

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 広報部 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

Tel: 03(5903)6263 Fax: 03(5903)6115 E-mail: book@jil.go.jp