

政策研究レポート

現地調査からみる韓国・雇用許可制の実態

「フロントドア」からの受入れでもみられるブローカー、入国前借金、厳しい労働環境

経済政策部 [東京] 副主任研究員 加藤真

本稿では、韓国の低熟練外国人労働者の受入れ制度である、雇用許可制 (Employment Permit System: EPS) に関する国内外の評価を概観したうえで、これまで日本語文献ではほとんど扱われてきていない、韓国現地をはじめとする海外における調査・統計等から示唆される実態を整理する。これを踏まえ、最終的に日本の外国人労働者政策に関して求められる調査の観点や、今後のデータ整備について検討を行う。

【要旨】

■雇用許可制の評価のポイント

- 2004年から韓国で始まった低熟練外国人労働者の受入れ制度である雇用許可制は、国際機関や、日本の学术界、メディア等から、高い評価が与えられている。
- 評価のポイントは、1)ブローカーを排除する仕組みにしている、2)韓国人と外国人間で職の競合が起きないような仕組みにしている、3)(実習・研修等ではなく)労働者としての受入れにより、韓国人労働者と外国人労働者は均等待遇である、4)勤務先の移動を認めており、非正規滞在者が減少している、の4点にまとめられる。

■雇用許可制の実態(明らかになった点、上記4つの評価ポイントについて)

- 1) 雇用許可制下において「非公式費用(賄賂・斡旋手数料)」や「民間ブローカー費用」が発生しており、100万円近い借金を背負って韓国へ入国している労働者が存在する。
- 2) 労働市場への影響を抑えるため労働市場テストを実施しているが、韓国人労働者の採用実績は1%程度にとどまる。韓国人労働者の中には外国人労働者の流入により雇用機会の縮小等の影響を受けている層が存在する。
- 3) 賃金、労働時間、住居環境等において、外国人労働者が劣悪な環境で就労・生活を強いられている実態が存在する。
- 4) 勤務先変更が制度としては準備されているが、実質的な利用は難しく、法令違反をして変更せざるを得ない状況がある。また、非正規滞在者数・割合は年々増加しており、勤務先から離脱し、非正規滞在化している労働者も一定割合存在する。

■日本への示唆

(1) 「サイドドア」からの受入れの帰結ではない

- 日本の外国人労働者政策については、「外国人労働者をフロントドア(正面)からではなく、実質的な労働者であるにもかかわらず、国際貢献等の別目的の建前を続け、「サイドドア」から受け入れている」という批判が定型句となってきた。
- だが、就労を目的とした在留資格を付与した「正面から」の受入れだったとしても、借金を背負った入国や劣悪な労働条件での就労、それらを背景とした失踪・非正規滞在化など、日本の技能実習制度で発生しているような事

態が同様に起きている。入国前の借金の発生、劣悪な労働環境、失踪・非正規滞在化といった事象の発生は、フロントドアでもサイドドアでも起こりうる。

(2) 送出国側との関わりで仲介斡旋費用や借金等の発生・額が決まる

- 入国前の仲介斡旋費用やブローカーの発生、借金の有無、さらには入国後の労働条件は、受入れ国の制度(実習か労働か等)だけでなく、送出国側の制度も反映して決まる。
- そのため、受入れ側の日本の制度自体の見直しもさることながら、送出国側の制度や実態についても目を向け、各国ごとに移住産業の構造や仲介斡旋費用発生メカニズムについて詳細に把握していく作業が求められる。

(3) 検証可能なデータの整備、実態把握のための調査の実施と公表

- 本稿のような議論ができるだけの十分な検証データを定期的に国として取りまとめ、公表していることは、日本が韓国に大いに学ぶべき点である。
- 報道にてエピソードベースで目にする「100万円の借金を背負ってきている」技能実習生は、全体の何割程度を占めるのか、日本への移住のためにかかった費用はいくらくらいか、などの問いに定量的に全体像を示せない状況である。特に労働者本人に対する全国調査を行い、網羅的に実態を聴取し、その結果を公表することが求められる。

1. 雇用許可制とは

韓国では、2003年以前まで日本の技能実習制度をベンチマークした産業研修制度を運用していた。だが、韓国国内での人権侵害や劣悪な労働環境等が問題となった結果、2003年の大統領選では与野党候補ともに同制度の廃止と新制度の設立を公約に掲げた。その結果、2004年から、実習・研修といった建前をやめ、外国人を名実とも労働者として扱い、外国人労働者の雇用を希望する企業に政府が雇用許可を与える制度（雇用許可制）を開始した。

雇用許可制は、厳密には一般雇用許可制と特例雇用許可制に分かれている。詳細は別稿を参照されたいが（佐野2017、労働政策研究・研修機構2018、三菱UFJリサーチ&コンサルティング2019）、一般雇用許可制は、韓国政府と二国間協定を締結した16か国出身者を5業種に限定して受け入れる制度で、在留資格は「非専門就業（E-9）」である。一方、特例雇用許可制は、中国朝鮮族や中央アジアに住む朝鮮半島にルーツをもつ人々を受け入れる制度で、就業は38業種で認められ、採用・入国の手続きも一般雇用許可制と異なる。在留資格が「訪問就業（H-2）」であることから、訪問就業制ともいわれる。本稿では、日本への示唆を得る観点から、技能実習制度や特定技能制度と類似した一般雇用許可制に焦点を絞り議論を進めていく（本稿の「雇用許可制」は、特に断りがない場合、一般雇用許可制を指す）。

2. 雇用許可制が評価されるポイント

雇用許可制で就労する外国人労働者数は、2020年末時点で約23.7万人おり、長期在留者の14.9%、外国人労働者の29.6%（2020年5月15日時点）を占め、韓国における主要なグループを形成している。国籍は、多い順にカンボジア（3.3万人）、ネパール（3.1万人）、ベトナム（3.1万人）、インドネシア（2.4万人）、フィリピン（2.1万人）でそれぞれ全体の10-15%程度を占めている（法務部2020a、2020b）。

雇用許可制は国際的に高い評価が与えられている。2007年には、国際移住機構（IOM）のマッキンリー事務総長が「雇用許可制は良いシステムで多くの国にとって良いモデルになる」と評価し、2011年には国連の「公共行政における腐敗の防止との戦い」分野における最も権威のある賞である「国連公共行政大賞」を受賞した。具体的にどのような点が評価されているのか、各種先行研究等での言及を踏まえると以下の4点にまとめられる。

図表1 雇用許可制の主な評価のポイント

1	送出しから受入れまでのプロセスを公的機関が担い、ブローカーを排除している
	▶ 送出し国と二国間協定を締結し、韓国政府（雇用労働部）が、労働者の送出しから受入れまでの選抜・採用・事前研修のプロセスに直接関与しているため、民間仲介事業者・ブローカーを排除し、仲介斡旋費用が発生していない
2	韓国人と外国人間で職の競合が起きないように、労働市場の補完性を確保している
	▶ 労働市場テストを実施しており、韓国人労働者と外国人労働者が仕事を奪い合うような競合関係になることを防いでいる
3	韓国人労働者と外国人労働者との均等待遇が確保されている
	▶ 労働者としての受入れにより、韓国人労働者と同等の賃金・待遇で雇用されている
4	勤務先の移動を認めている・失踪者（非正規滞在者）が減少している
	▶ 勤務先の移動を3回まで認めており、また、制度開始以降、勤務先離脱（失踪）者や非正規滞在者が減少している

（出所）筆者作成

日本における 2018 年末の入管法改正議論において、特に技能実習生が多額の借金を背負って来日する事例や、劣悪な労働環境であっても職場の変更ができず、耐えかねて失踪する事例が問題視された一方、上記 4 つのポイントにクローズアップしながら、雇用許可制を先進事例として高く評価する報道や論考が目立った¹。

直近も含め、韓国の雇用許可制が好事例的に取り上げられるケースが少なくないが²、その中で、評価ポイント 1 のブローカーの排除が雇用許可制最大の特徴といえる。つまり、送出しから受入れまでの過程を政府間 (Government to Government) で行う、いわゆる「G-to-G」の形のため、ブローカーの介在を阻止し、過剰な仲介斡旋費用はかからず、借金を背負った状態での入国は起きえないとされる。

この点について、国内外の先行研究においても「ブローカーによる中間搾取が排除されている」(指宿 2018:92)、「営利的事業者(ブローカー)の仲介プロセスは排されている」(宮島 2019:62)とされ、「雇用許可制下での労働者が負担する仲介斡旋費用は極めて小さい」(ADB・OECD・ILO 2019:32)、「中間搾取を取り除くことに成功」(澤田 2020:261)しているなどと評価されている。

3. 実態はどうなっているのか

このように、国際機関、学术界、メディア等から高い評価を得ている雇用許可制であるが、我が国では、韓国の政府や研究機関等をはじめとした海外での調査・統計等が十分にフォローされていない、もしくは、批判的検証であってもエピソードベースのものが多いことから(澤田 2020 など)、全体として断片的な制度理解にとどまっているのではないか、という課題意識を筆者は持っている。そこで以降では、上記 4 つのポイントに沿って、韓国政府や海外調査で明らかにされている点を整理する。

ポイント 1: 送出しから受入れまでのプロセスを公的機関が担い、ブローカーを排除している

雇用許可制は、韓国政府・雇用労働部が主幹しており、実際の海外現地の送出しから韓国入国までの実務は、雇用労働部傘下の韓国産業人力公団が担当している。

韓国産業人力公団では、数年に一度雇用許可制で就労する外国人労働者本人に対して調査を行い、韓国入国までにかかった費用を費目ごとに把握している。結果をまとめたものが以下の表である。

¹ 例えば、朝日新聞「外国人に『選ばれる国』か 不安な日本、自信見せる韓国」(2018/10/29)、毎日新聞「社説 韓国の試行錯誤 学ぶべき点は大いにある」(2018/11/26)、日本経済新聞「独韓、受け入れ先行 米、慎重姿勢に転換」(2018/12/11)など。また、テレビ朝日系列「報道ステーション」でも、韓国現地での取材を通じた雇用許可制の優れた点に関する報道がなされている(2018/11/29 放送)。

² 今年に入り、2021 年 3 月 21 日にも朝日新聞から「韓国の雇用許可制、技能実習制度との違いは 識者に聞く」と題した記事が出ており、上述した評価のポイントが取り上げられている。

図表 2 雇用許可制で韓国入国までにかかった費用(2010年、2013年、2015年)

		ベトナム	カンボジア	インドネシア	ネパール	スリランカ	タイ	フィリピン	ウズベキスタン	ミャンマー	バングラデシュ	その他	2015年全体	2013年全体	2010年全体
総費用	平均(万ウォン)	365.3	233.6	353.7	221.3	274.2	192.6	200.8	329.5	237.8	231.6	221.9	267.2	274.5	316.2
	標準偏差	287.8	137.3	292.7	230.1	133.9	134.2	234.9	291.8	141.8	193.0	157.3	225.0	288.7	814.8
	有効回答数	234	235	169	175	154	145	130	61	93	60	51	1,506	1,028	447
韓国語試験教育費	平均(万ウォン)	45.6	37.6	64.2	33.7	39.6	50.6	38.1	79.7	48.7	38.5	31.3	44.3	35.1	51.2
	標準偏差	48.5	47.1	97.2	45.6	52.0	70.0	53.0	118.8	49.5	42.0	34.6	61.5	50.0	190.4
	有効回答数	136	196	128	164	133	112	86	34	81	49	33	1,151	760	306
韓国語試験受験料と経費	平均(万ウォン)	30.4	17.8	31.9	23.6	17.6	14.1	35.4	56.4	6.6	21.1	20.9	22.6	16.5	24.8
	標準偏差	54.5	33.9	101.9	42.6	25.7	20.1	142.7	96.1	8.2	40.4	42.4	64.4	31.7	54.0
	有効回答数	95	191	131	139	129	106	88	17	80	47	35	1,057	720	269
直接コスト (航空運賃など)	平均(万ウォン)	210.7	160.3	195.6	150.5	170.1	109.6	125.1	199.3	117.2	129.6	169.6	162.1	116.6	118.8
	標準偏差	224.0	108.3	204.2	188.1	90.9	91.5	149.3	195.9	86.3	103.8	152.7	161.8	140.4	185.4
	有効回答数	234	235	169	175	154	145	130	61	93	60	51	1,506	836	332
海外出国負担金	平均(万ウォン)	115.9	26.6	71.0	18.8	54.1	58.3	30.6	114.7	112.9	36.4	17.7	55.9	40.1	48.5
	標準偏差	180.7	32.9	80.5	26.7	59.5	44.6	43.7	144.4	77.2	59.5	16.0	86.4	103.4	100.0
	有効回答数	56	30	100	113	66	44	60	16	36	42	12	575	408	205
非公式費用 (賄賂・斡旋手数料)	平均(万ウォン)	70.2	16.0	27.4	10.7	42.7	50.4	39.2	85.4	20.0	24.1	69.0	40.4	83.4	59.8
	標準偏差	108.9	17.1	24.0	15.0	55.5	82.6	58.2	153.3	45.5	21.5	80.6	69.9	151.2	90.9
	有効回答数	34	13	52	15	24	25	12	10	11	15	7	218	165	97
民間 ブローカー 費用	平均(万ウォン)	288.2	89.6	81.3	0.0	61.7	32.0	19.4	223.8	265.0	55.0	30.0	138.0	176.6	253.4
	標準偏差	273.5	244.3	97.1	0.0	55.5	27.6	19.3	501.7	318.6	60.7	12.7	220.1	248.3	280.9
	有効回答数	46	8	44	0	20	11	10	7	2	9	3	161	137	71
その他	平均(万ウォン)	90.9	106.7	51.9	30.2	54.6	47.3	41.8	26.2	86.9	41.5	25.0	63.5	163.7	60.3
	標準偏差	127.9	96.3	41.8	29.6	67.3	48.7	37.1	20.6	75.6	43.7	12.4	80.0	223.7	74.0
	有効回答数	55	44	44	44	50	15	21	3	21	19	5	321	561	109

(出所) 韓国産業人力公団(2015)、法務部(2013)、法務部(2010)をもとに作成

(出所注) 1) 各項目のケースの数と平均は 0 と欠損値を除いた有効回答のみ算出したもの。ただし、総費用は各項目の合計であり、全ケースが含まれる。2) すべての項目、F 値は $p < 0.05$ レベルで有意。

(注) 調査対象年の雇用許可制下で在留する外国人労働者を対象とした調査結果(2015年:n=1,975、2013年:n=1,234、2010年:n=654)

結果からは、1) 雇用許可制下において、色付けした「非公式費用(賄賂・斡旋手数料)」や「民間ブローカー費用」が発生しており、ブローカー等は排除できていないこと、2) 出身国によってかかる費用の違いが大きいことの 2 点が指摘できる。特にベトナムやミャンマーから入国では、他国からに比べて標準偏差が大きく、金額に幅があることがわかる。

上記の 2 点に関して筆者らが行った、東南・南アジア等の労働力送出国での移住経路に関する研究結果からは、地方出身者では、送出国現地に設置されている韓国政府の出先機関にたどり着くまでに複数の仲介者・送出国機関・語学学校等が介在しており、最終的に発生する費用や金額に違いが生じている可能性が示唆されている(是川他 2020、2021)³。こうしたインフォーマルな仲介者の存在は、ベトナムでフィールドワークを行った巢内(2019)も指摘している。

また、世界銀行の移住に関するシンクタンクである KNOMAD(The World Bank's Global Knowledge Partnership on Migration and Development)は、2014 年から数年間にわたり「移住コスト研究プロジェクト」を実施し、パイロット調査としてベトナム・インドネシア・タイから韓国へ雇用許可制で入国した 119 名の労働者に対するインタビュー調査を行った(Abella & Martin 2014)。

³ その他、OECD(2019)では、韓国入国前に、民間の高額な語学学校で韓国語学習を行う事例が紹介されている。

その結果をみると、1)雇用許可制では認められていない仲介斡旋費用を支払っている者が 27 名(約 23%)おり、その金額は 900US ドルから 2,200US ドルまで開きがあり、特にベトナム出身者の総額の散らばりが大きい。また、2)韓国入国・就労のために借金をした人は 47 名(約 40%)おり、最高 8,000US ドルの借金を背負い韓国に入国していることが明らかになっている(下記図表参照)。

図表 3 韓国入国時点の借金総額、調査時点の残りの借金(単位:USドル)

	韓国入国時点の借金総額	調査時点での残りの借金総額
平均値	1,973	886
中央値	1,551	337
最小値	19	0
最大値	8,000	4,850
標準偏差	1,732	1,248
件数(人)	47	46

(出所) Abella & Martin(2014)をもとに作成、調査対象 119 名

さらに、韓国国家人権委員会(2013)が雇用許可制下で農畜産業に従事する外国人労働者に実施した調査によると、雇用労働部が把握している国政監査資料の数値よりも、ほとんどの国の出身者が高い費用を実際には支払って韓国に入国していることを明らかにしている。特にベトナム出身者については、雇用労働部が把握していた入国費用は平均 788 ドルであったが、上記調査(個人インタビュー、グループインタビュー)に応じたベトナム出身者のほとんどが、10,000US ドル(約 100 万円)以上を払って来韓したと語っている。

図表 4 雇用許可制で働くベトナム人労働者のインタビュー抜粋

- 韓国に来るために、ブローカーに支払わなければならない費用がとても高いです。私が来るときは、10,000 ドルでした。...その個人が出した 10,000 ドルのうち、500 ドルが地方の人材紹介会社の分け前になります。残り 9,500 ドルのうち 5000 ドルは、中央労働部に行き、4500 ドルは、地方労働部がもらいました。...もしハノイから離れた地方で申請する場合、さらなるブローカーや送出国の段階を経る必要があります。そのようなステップが複数回あるほど多くのお金が必要になります。
- ベトナムでブローカーを介さず韓国に来られる方法はありません。ブローカー費用は少なくとも 6~700 万ウォン(筆者注:約 60~70 万円)、通常は 1,000 万ウォン(筆者注:約 100 万円)以上です。もし個人的に、ベトナムの労働部に直接申請をしようとすれば、はなから申請を受け付けてくれないか、申請を受け付けても処理をしてくれません。製造業でも、農業でも、漁業でも同様です。ブローカーは「出国するとき、空港で、お金をいくら必要だったか聞かれたら、1,000 ドルだったと答える。そうでなければ出国できない。」と言います。だからみんな、実際に支払った費用を隠すでしょう。

(出所)韓国国家人権委員会(2013)をもとに作成、下線・赤字は筆者追加

たしかに、旧労働部(2007)の調査によれば、旧産業研修制度時代の 2001 年の平均入国費用が 3,509US ドルであったが、その後 2007 年には平均 1,097US ドルへ減少しており、こうした結果に基づき雇用許可制は国内外で一定の評価がなされてきた。ただし、この数値は全体平均値であり、また、本当の金額は労働者本人が隠している可能性も示唆されていることを踏まえると、政府間による「G-to-G」の送出し・受入れが、すべての問題を解決するわけではないといえる。

ポイント2: 労働市場の補完性を確保している

雇用許可制では、受入れ企業が外国人労働者の雇用許可申請を行うにあたり、事業所別の労働市場テストを義務化している。労働市場テストとは、一般には、外国人労働者を募集する前に、女性や高齢者等の(国内)韓国人労働者に対して一定期間求人を出し、それでも求職がない場合に限り、外国人を雇用できる制度である⁴。

下図表は、韓国の雇用労働部が所有する非公表データをもとに、労働市場テストの結果、どれほどの韓国人労働者が採用に至ったかを集計している。結果をみると、韓国人労働者の採用決定率は1%前後となっている。企業規模が大きくなると若干採用率が高まる傾向がみられるものの、大部分の中小企業・小規模事業者は韓国人の採用に至っていないことが確認できる。

図表5 労働市場テストによる韓国人採用決定率(業種別・事業所規模別)

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
業種別												
製造業	1.28%	0.69%	0.41%	0.04%	0.38%	0.57%	0.95%	0.71%	0.52%	0.44%	0.65%	0.50%
建設業	0.00%	0.00%	0.00%	0.04%	0.00%	0.03%	0.03%	0.03%	0.01%	0.00%	0.01%	0.00%
農畜産業	0.16%	0.19%	0.16%	0.03%	0.01%	0.04%	0.02%	0.03%	0.02%	0.06%	0.08%	0.18%
漁業	-	-	0.00%	0.06%	0.00%	0.07%	0.05%	0.00%	0.03%	0.26%	0.03%	0.00%
サービス業	0.23%	0.05%	0.07%	0.09%	0.14%	0.05%	0.35%	0.22%	0.38%	0.00%	0.29%	0.28%
事業所規模別												
5人未満	0.88%	0.43%	0.20%	0.26%	0.20%	0.27%	0.41%	0.30%	0.14%	0.11%	0.11%	0.07%
5-9人	0.49%	0.42%	0.27%	0.32%	0.23%	0.32%	0.41%	0.33%	0.22%	0.16%	0.20%	0.20%
10-29人	1.61%	0.70%	0.35%	0.41%	0.36%	0.46%	0.87%	0.57%	0.39%	0.31%	0.48%	0.31%
30-49人	1.67%	1.09%	0.77%	0.52%	0.47%	0.77%	1.31%	1.08%	0.69%	0.60%	0.96%	0.74%
50-99人	1.56%	1.25%	0.95%	0.59%	0.59%	0.82%	1.65%	1.34%	0.96%	0.81%	1.10%	1.03%
100-299人	2.86%	3.00%	0.74%	0.28%	0.11%	0.65%	1.45%	1.42%	1.66%	1.42%	1.78%	1.08%
全体	1.08%	0.57%	0.31%	0.35%	0.30%	0.42%	0.75%	0.58%	0.42%	0.36%	0.51%	0.40%

(出所)ソルドンフン他(2015)をもとに作成、(注)2015年は7月までの数字

韓国人労働者が完全雇用に近い状態であれば、労働市場テストの結果、韓国人採用決定率が低くても問題ないといえるが、2010年代10年間の平均の韓国全体の失業率は3~4%台と低位であるが、その中で、20歳代の失業率は10%近くと高い。これは、リーマンショック後の2009年(7.8%)を上回り、アジア通貨危機後の1998年(11.4%)に迫る水準であり、韓国人労働者が完全雇用状態ではないといえる(統計庁「経済活動人口調査」)。

韓国国内では、労働市場テストを行う際には、最低賃金ぎりぎりの求人条件が多く、韓国人労働者が採用に至るケースが限られ、労働市場テストが機能していないという評価もみられる。また、外国人労働者が流入することによる韓国人労働者への影響として、全体としては雇用機会の減少といったネガティブな影響はみられないものの、労働者の個別の属性(例:若年の低学歴男性韓国人、飲食店で働く既婚の中高年女性パート韓国人、建設業の技能職で働く高卒の韓国人など)を細かくみると、代替関係にある(=韓国人労働者の職を侵食している)ことを示唆する研究も複数示されている(イキュン・パクソンジエ 2008、キムジョンホ 2009、韓国雇用労使関係学会 2016、OECD 2019、イジョンガエン 2020 など)。

こうした状況や批判を受け、韓国国内では労働市場への影響の緩和策の見直し案が出されている。労働市場テストに

⁴ この求人義務実施期間は、当初30日間であったが、2010年に14日に短縮された。さらに、日刊新聞で3日間以上求人した場合は、7日に短縮される。また、2015年から10人以下の製造業、農畜産業、漁業は7日間に短縮し、100人以上の製造業は30日間に延長されている。

については、1)雇用主が提示する給与額について、最低賃金額以上の賃金基準となる具体的な指標設定のガイドラインを作成する、2)同じ職種の平均賃金の上下一定範囲内で賃金を支給する、といった要件強化を行う、3)労働市場テストを通して韓国人を採用することに対するインセンティブを付与する(賃金や社会保険の公的補助)、などが提案されている(キム ヨンス 2013、現代経済研究所 2016、韓国労働研究院 2017 など)。また、企業等が外国人労働者一人受け入れるあたり、政府に納税する雇用負担金制度の導入も議論されている(ソルドンフン他 2015、ノホチャン 2019 など)⁵。

ポイント3: 韓国人労働者との均等待遇が確保されている

雇用許可制では、外国人を労働者として受け入れることを制度趣旨としており、その原則の1つとして、韓国人労働者との均等待遇を規定し、国籍による報酬や労働条件の差別は禁止している。ただし、各種調査からは原則通りではない実態が示唆されている。2018年に韓国国家人権委員会と全国の人権団体の共同協力事業として実施された調査からは、外国人労働者の36.8%が最低賃金未満で働いていることがわかった(移住と人権研究所 2019)。女性のほうが最低賃金未満で働く割合は高く、約半数(48.6%)が最低賃金に届いていない。図表は割愛するが、業種別・性別の状況をみると、最も深刻な状況なのは農畜産業で働く女性で、74.2%が最低賃金未満で就労している結果が得られている⁶。

図表6 外国人労働者の賃金受領の状況(最低賃金水準との比較、n=1,211)

最低賃金以上			最低賃金未満			わからない		
男性 (n=548)	女性 (n=68)	小計	男性 (n=362)	女性 (n=84)	小計	男性 (n=128)	女性 (n=21)	小計
52.8%	39.3%	50.9%	34.9%	48.6%	36.8%	12.3%	12.1%	12.3%

(出所) 移住と人権研究所(2019)をもとに作成

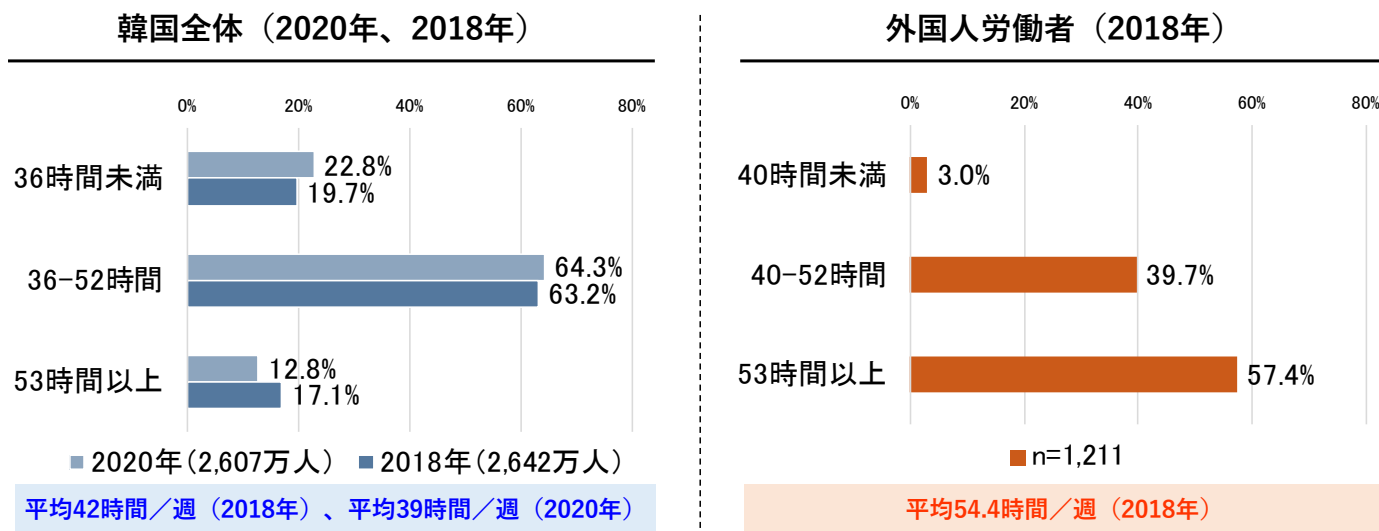
(注) 全国1,215人の外国人労働者が調査対象。そのうち、83.6%が雇用許可制の労働者、滞在期間は3年未満(47.3%)、3年以上(52.7%)と約半数ずつ、業種は88.0%が製造業(雇用許可制下の外国人労働者全体と同程度の割合)。2018年4月から8月にかけて、16言語で調査を実施。

労働時間をみても厳しい労働環境にある実態が浮かび上がっている。韓国人、外国人両者を含む韓国全体の就業者では、週平均労働時間が53時間以上の割合は12.8%、週平均労働時間は39時間(ともに2020年)であるが、外国人労働者では、それぞれ57.4%、54.4時間と大きな開きが生じている。外国人労働者には少しでも多く賃金を得るため積極的に残業を行う傾向があることは差し引く必要があるが、週12~15時間程度は大きな差が生じているのが実態である。

⁵ 外国人労働者の受入れによる労働市場の影響をコントロールする方法については、拙稿で韓国、台湾を中心に海外の事例をまとめている(加藤 2021)。

⁶ この背景には、農業・畜産業・漁業の労働者は、勤労基準法(日本の労働基準法に相当)で定められる労働時間、休憩時間、休息日の規定の適用外となっていることが影響していると考えられる(勤労基準法 第63条)。

図表 7 週当たりの労働時間数、割合



(出所) 韓国全体: 統計庁「経済活動人口調査」(一時求職者を除いた人数)、外国人労働者: 移住と人権研究所(2019)をもとに作成
 (注) 韓国全体については、最新値と2018年(外国人労働者と同時点)を掲載している

こうした、低賃金、長時間労働に加え、日常生活の住居面での課題も指摘されている。前述した、移住と人権研究所(2019)では、住宅用施設ではない建物を寮として提供しながら、一方で、実態とは不釣り合いな過剰な家賃を外国人労働者の賃金から徴収することで、結果的に最低賃金未満の報酬しか払っていない巧妙な手口が紹介されている。文在寅政権による最低賃金増額政策の一方で、外国人労働者の賃金上昇を抑制しようさまざまな方法が指摘されている。

加えて、住居にかかわり、専用トイレとキッチン(最低住居基準を満たす)世帯が、韓国全体ではそれぞれ99%に達しているのに対し(統計庁「人口住宅総調査」、外国人労働者の住居は、専用トイレ:82.5%、専用キッチン:51.2%、専用シャワー:37.5%の設置に止まっている調査結果が得られている(移住民放送 MNTV 他 2013; 回答者1,218名のうち1,075名(88.3%)が雇用許可制で働く外国人労働者)。

さらに、外国人労働者が前述のように借金を背負って入国しているため、入国後劣悪な労働条件を強いられたり、性暴力を受けたりした場合でも、所得の中断や強制帰国を避けるために問題が表面化しない場合が多いといわれている(韓国国家人権委員会大田人権事務所 2017)。その結果、外国人労働者に対する韓国での公的支援が本人に届かない現状があると推察される。

ポイント4: 勤務先の移動を認めている、失踪者(非正規滞在者)が減少している

雇用許可制では、雇用主側の法令違反等の問題がある旨を立証できる場合、滞在期間中3回(延長時は+2回)まで勤務先の変更が認められており、雇用労働部傘下の政府系シンクタンクによる調査結果に基づくと、実際、毎年雇用許可制で働く外国人労働者の約2割が勤務先を変更している。ただし、外国人労働者全体のうち、勤務先変更に関わる法令違反者の7-8割程度が雇用許可制下の外国人労働者によって占められており、ミスマッチと変更申請違反が頻発している(韓国労働研究院 2017)。

図表 8 雇用許可制下の外国人労働者の勤務先変更の状況

		2013年	2014年	2015年	2016年
勤務先 変更状況	E-9在留人数	246,695	270,569	276,042	279,187
	変更人数	49,403	53,026	53,005	52,196
	変更率	20.0%	19.6%	19.2%	18.7%
勤務先 変更違反 状況	全体違反件数(人)	696	1,157	1,260	1,314
	うち E-9在留資格者数	475	841	984	1,034
	E-9資格者の違反比率	68.2%	72.7%	78.1%	78.7%

(出所) 韓国労働研究院(2017)をもとに作成

また、雇用許可制では、通常3年+延長1年10か月の4年10か月の就業後、さらに「誠実勤労者」として4年10か月(一時帰国を挟み、合計9年8か月)の就業が可能になっているが、全期間で「同一職場で働き続けること」が条件となっており、長く韓国で働くために勤務先変更をしたくてもしづらい仕組みが問題視されている(韓国国家人権委員会大田人権事務所 2017など)。

このように、勤務先変更が制度としては準備されているものの、実質的な利用は難しく、法令違反をして変更せざるを得ない状況があると推察される。平仄を合わせるように、勤務先から離脱(いわゆる失踪)し、非正規(不法)滞在化している割合が一定程度いることを示すデータも得られている。

イキュン他(2019)では、雇用労働部が所有する非公表データをもとに、雇用許可制で働く外国人労働者の非正規滞在と勤務先離脱の実態について分析を行っている。結果をみると、近年にかけて、非正規滞在者数・割合が増加し、2018年時点では全体で21.5%、サービス業では52.1%が非正規滞在化しており、勤務先離脱者割合は、過去15年間4-5%台で推移している。なお、法務部が公表するデータでも、2019年時点で長期在留外国人の非正規滞在者中、約半数にあたる46.8%(44,832人)が、雇用許可制で働く外国人労働者であることが示されている(法務部 2020c)。

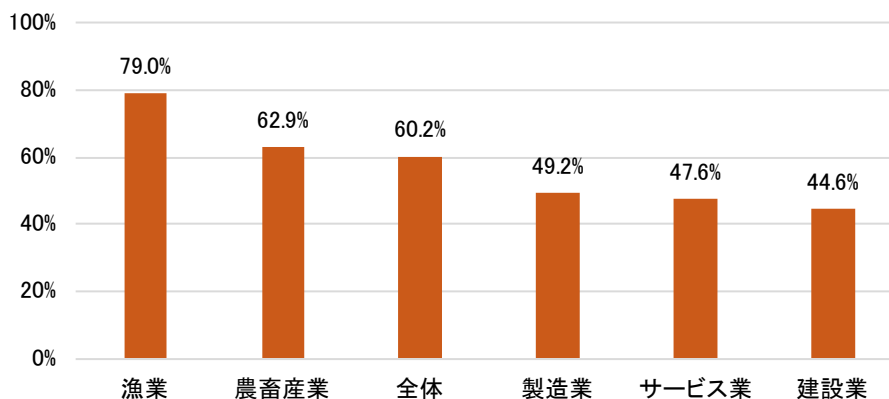
図表 9 雇用許可制下の外国人労働者の非正規滞在状況、勤務先離脱者割合

年	雇用許可制 総在留人数	非正規 滞在者数	非正規滞在者割合						勤務先 離脱者割合
			全体	建設業	農畜産業	サービス業	漁業	製造業	
2005	67,915	3,313	4.9%	5.7%	12.6%	6.3%	2.2%	4.7%	4.9%
2006	130,349	5,126	3.9%	4.4%	11.2%	7.5%	10.0%	3.7%	3.9%
2007	152,779	7,075	4.6%	4.4%	15.4%	8.1%	19.3%	4.1%	4.1%
2008	168,227	12,299	7.3%	7.0%	20.7%	22.4%	28.7%	6.2%	4.7%
2009	172,470	15,030	8.7%	11.1%	21.8%	31.3%	35.9%	7.2%	4.7%
2010	193,807	18,501	9.5%	11.6%	22.5%	35.7%	37.4%	7.9%	4.3%
2011	212,648	31,648	14.9%	14.2%	25.1%	33.7%	45.3%	13.2%	4.5%
2012	216,329	48,329	22.3%	25.5%	29.0%	37.7%	52.0%	20.4%	5.0%
2013	237,233	53,430	22.5%	30.1%	32.1%	40.9%	55.2%	19.7%	5.3%
2014	264,176	52,596	19.9%	29.3%	28.7%	42.3%	56.4%	16.7%	5.1%
2015	275,516	54,127	19.6%	28.9%	28.6%	44.6%	54.6%	16.2%	5.0%
2016	287,411	56,544	19.7%	28.4%	28.9%	51.3%	52.3%	16.0%	4.8%
2017	291,036	60,238	20.7%	28.6%	27.8%	54.2%	49.5%	17.3%	4.7%
2018	296,307	63,741	21.5%	28.2%	27.5%	52.1%	46.5%	18.4%	4.4%

(出所) イキュン他(2019)をもとに作成

また、勤務先離脱者について詳しくみると、全体では離脱者の 60.2%は韓国入国から 1 年以内であり、特に漁業では 79.0%が 1 年以内に離脱している。韓国人労働者の離職率が高い事業所ほど外国人労働者の離脱率も有意に高くなっていることや、同じ国籍の仲間がいる事業所ほど離脱率が低い結果が得られている。

図表 10 雇用許可制下の外国人労働者のうち、入国から 1 年以内の勤務先離脱者割合



(出所)イキュヨン他(2019)をもとに作成

2003-4 年の雇用許可制への制度変更によって非正規滞在者が大幅に減少しているが、これは当時の特例措置の結果であり、制度変更による効果とは言い切れない点に留意が必要である。具体的には、旧産業研修制度時代の終盤 2002 年に約 30 万人に達していた非正規滞在者数は、翌年の法改正に伴い半減した。この背景には、雇用許可制定着のために政府が行った「選別合法化措置」があり、韓国の滞在期間 4 年未満の非正規滞在者 227,757 名のうち 184,199 名 (80.9%) に合法化 (登録) 措置を行い、正規の在留資格とした結果、非正規滞在者が見かけ上激減した(李 惠珍 2010)。

4. 韓国の事例からの学び・日本への示唆

ここまでみてきた韓国・雇用許可制の事例から、日本が学ぶべき点、得られる示唆について、以下では3点に分けて論じたい。

(1) 「サイドドア」からの受入れの帰結ではない

日本の外国人労働者政策については、「外国人労働者をフロントドア(正面)からではなく、実質的な労働者であるにもかかわらず、国際貢献等の別目的の建前を続け、「サイドドア」から受け入れている」という批判が定型句となってきた(この「ドア論」は Cornelius & Martin & Hollifield(1992)、梶田(1994)で最初に展開され、その後日本国内に拡大・定着した)。

直近の論考でも、例えば、「実習生や留学生が陥る構造的な問題(筆者注:借金を背負った出国や失踪)は、これまで真正面から外国人労働者を受け入れてこなかった日本のサイドドア政策自体から帰結した矛盾の現れ」(望月 2019: 140)や、「(筆者注:建前と実態の乖離といった)制度の矛盾のつけを、実際の移住労働者自身にすべてを負わせるのが、『サイド・ドア』政策の特質」(小ヶ谷 2018:229)、といった指摘がなされてきた。

だが、上記でみてきた韓国の実態からいえることは、実習や研修ではなく、就労を目的とした在留資格を付与した「正面から」の受入れだったとしても、借金を背負った入国や劣悪な労働条件での就労、それらを背景とした失踪・非正規滞在化など、日本の技能実習制度で発生しているような事態が同様に起きているということである。フロントドア/サイドドアの「ドア論」は、入管政策の分類概念としてはクリアな切り口を提示するが、入国前の借金の発生、劣悪な労働環境、失踪・非正規滞在化といった事象の発生は、フロントドアでもサイドドアでも起こりうる。このことは、韓国以外にも、低熟練労働者に対して、就労を目的とした在留資格を与え、「正面から」の受入れを行っている台湾においても、外国人介護労働者の劣悪な労働環境や失踪問題が指摘されている事例からも指摘できる(鄭安君 2020 など)。

技能実習生の労働環境に関わり、厚生労働省の調査⁷がしばしば引き合いに出され、技能実習生を受け入れている事業所の約7割で労働基準関係法令の違反状態が毎年続き、一向に改善がみられないことが問題視されているが、労働環境の改善が求められるのは、技能実習生を雇用する事業者だけに限られない。厚生労働省(労働基準監督署)による長時間労働が疑われる事業場に対する監督結果⁸をみると、7-8割程度の事業所において労働基準関係法令違反の状態が続いている。総務省・厚生労働省の各種統計⁹では、技能実習生が多い業種では、日本人労働者も含めて、高離職率・高欠員率・低賃金・高労災率といった特徴が読み取れる。

前述したイキョン他(2019)では、労働条件が悪い事業所ほど、韓国人・外国人問わず離職率・離脱率が高いという示唆が得られている。日本では、2019年4月から就労を目的とした在留資格「特定技能」の受入れが開始されたが、今こそ、入国の形がフロントドア・サイドドアか問わず、また、外国人・日本人問わず、適正な労働条件での雇用を促すことが重要になる¹⁰。

⁷ 厚生労働省「外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況」

⁸ 厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果」

⁹ 雇用動向調査、労働経済動向調査、賃金動向基本統計調査、労働災害動向調査など

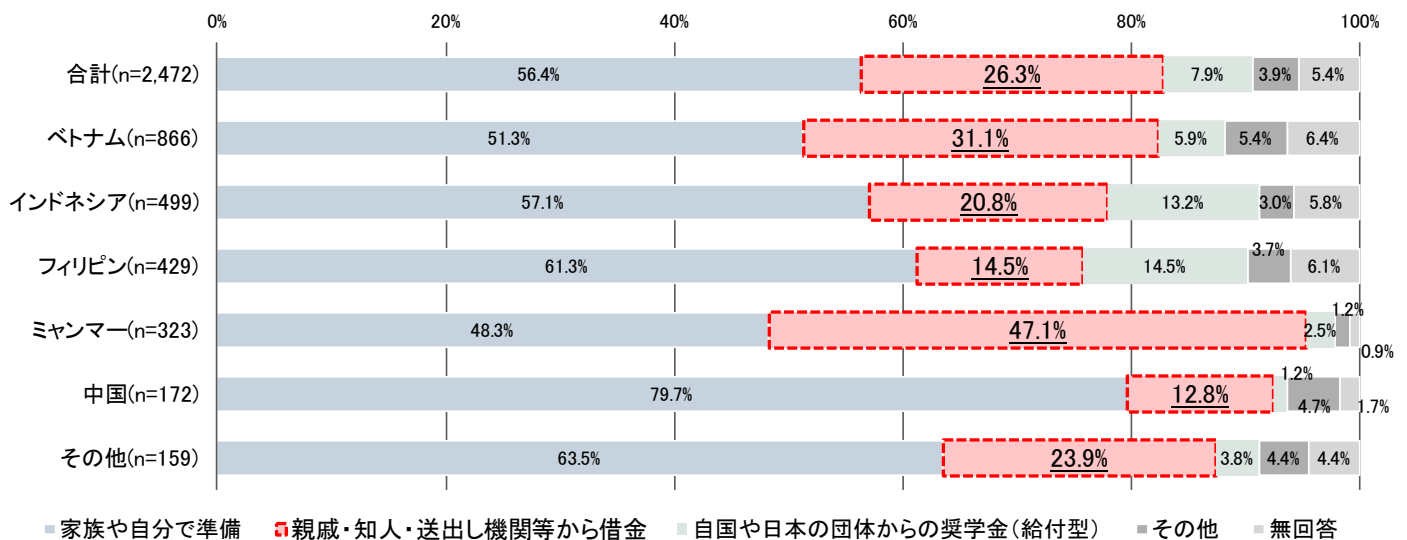
¹⁰ なお、筆者自身、現在の技能実習制度にはさまざまな課題があると認識しており、特定技能も含めた日本の外国人労働者受入れ制度全体の見直しは必要だと考える。

(2) 送出国側との関わりで仲介斡旋費用や借金等の発生・額が決まる

韓国・雇用許可制から得られる示唆の2点目は、入国前の仲介斡旋費用やブローカーの発生、さらには借金の有無については、送出国による違いが大きいということである。

前掲の図表2では、雇用許可制で働く外国人労働者が韓国入国までにかかった費用を整理したが、国によってブローカーや非公式費用の発生有無、金額のばらつきが異なっていた。下記図表で示した、弊社が日本において介護分野で働く外国人労働者に対して行ったアンケート調査でも、来日費用の工面方法として、借金をしている割合が国によって大きく異なっている。特に、ミャンマー(47.1%)、ベトナム(31.1%)では費用工面方法として借金をしている割合が高い。反対にフィリピンでは14.5%にとどまっているが、背景には、送出国機関が移住労働者本人から仲介斡旋費用を徴収することを、フィリピン政府が原則禁止していることが影響していると考えられる(借金の14.5%は航空チケット等の実費が中心と推察される)。

図表 11 介護分野で働く外国人労働者の来日費用の工面方法



(出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2021)をもとに再集計

(注) 回答者の全体(n=2,472)の在留資格は多い順に、技能実習62.2%、特定活動(EPA):21.9%、介護:8.9%、特定技能:3.4%、無回答:3.6%

その他、主にアジア各国(ベトナム、フィリピン、インド、ネパール等)から中東やマレーシアへ向かう労働者が、どのように移住費用を工面し、そのなかで無利子の借金・有利子の借金の割合がどの程度かを明らかにしている研究(Dilip Ratha & Genesh Seshan 2018)があり、ここでも、出身国によって借金の割合が異なる実態が明らかになっている。特にベトナムからマレーシアへの移動ルートでは借金の割合が調査対象国中最大であり、ベトナム人労働者の8割弱(内訳は無利子の借金49%、有利子の借金29%)が借金を背負った状態で移動していることがわかっている¹¹。

筆者らが行った研究に基づけば、例えばベトナムについては、「送出国機関」といっても、1) 国営の送出国機関、2) 民間の大規模な送出国機関(自力で人材募集・訓練が可能)、3) 民間の小規模の送出国機関(自力では人材募集・訓練ができず、ブローカーや外部語学学校と提携)、4) 違法状態の送出国機関(政府認可の送出国機関ライセンスが得られない

¹¹ なお、上記示唆1点目に関連すれば、ここでのベトナムからマレーシアへの移動も、労働者としての移動であり、「フロントドア」の移住においても、借金の発生は起きている。

ため、ライセンスを有する別の送出し機関に人材を紹介して仲介斡旋費用を得る)などバリエーションがあり、どの機関・ルートを使うかによって、目的地が同じでも最終的にかかる費用総額には大きな違いが生じることが明らかになっている(是川他 2020)。

つまり、安里(2008、2020)も指摘しているように、移住労働に伴う借金の発生や移住先での労働条件は、受入れ国の制度(実習か労働か等)だけでなく、送出し国側の制度も反映して決まるといえる。受入れ側の日本の制度自体の見直しと平行して、送出し国側の制度や実態にも目を向け、各国の移住の構造や仲介斡旋費用が発生するメカニズムを詳細に把握する作業が求められる。例えば是川(2020)では、送出し国における仲介斡旋費用の発生について、Martin(2017)を参照しながら、労働者から高い費用を徴収しようとする悪徳な送出し機関というイメージに基づくモラルの問題として扱うのではなく、経済学的なメカニズム(より高い仲介斡旋費用を払う労働者に職を斡旋するオークション状態にあること)により金額の高騰が起きていると指摘している。

(3) 検証可能なデータの整備、実態把握のための調査の実施と公表

韓国・雇用許可制から得られる示唆の 3 点目は、こうした議論ができるだけの十分な検証データを国として取りまとめ、公表していることである。雇用許可制に関わる雇用労働部や外郭団体、政府系シンクタンク、立法・司法・行政から独立した国家機関である韓国国家人権委員会などが定期的に調査を行い、その実態を公表しているため、こうした批判的検討が可能となっている。特に、労働者本人向け調査を行っている点は重要であり、その実施規模も回答者数が 1,000 人を超えるものが多く、統計的な信頼性に十分応えられるサンプルサイズである。

韓国では外国人の実態把握のためのデータ整備として、法務部と統計庁が 2017 年から毎年、外国人住民(労働者、非労働者)に加え、帰化許可者(元外国人住民)を調査対象に加えて韓国での在留及び労働の実態調査を行い、公表している(法務部・統計庁「移民者滞留実態と雇用調査」)。また、女性家族部では、日本では把握されていない外国にルーツをもつ子どもや家庭に関する統計も継続的に収集・公表している。経年での実態把握や政策の効果検証ができる素地(データ)を整えるべく動き出しているといえる。

一方、日本ではこの点において非常に遅れている。技能実習生本人や特定技能外国人本人に対して、政府・自治体等の公的機関が行う一定規模以上の調査結果の公表は極めて数が限られている。直近では、広島県が、2020 年に技能実習生 1,350 人から回答を得た調査結果を公表しているが(広島県「外国人材就労意識調査」)、管見の限り、技能実習生や特定技能外国人だけで 1,000 人を超える調査結果はほとんど例がない(もしくは実施していたとしても公表されていない)。

外国人技能実習機構では、帰国した元技能実習生へのフォローアップ調査を実施・公表しているが、現在日本に在留している技能実習生を対象とした一定規模での実態把握調査は少なくとも公表されていない。そのため、よく報道にてエピソードベースで目にする「100 万円の借金を背負ってきている」技能実習生は全体の何割程度を占めるのか、日本への移住のためにかかった費用はいくらくらいか、などの問いに定量的に全体像を示せない状況である¹²。

今後は、上記図表 11 で示したような介護分野での調査などを一例として、特定技能外国人も含めた外国人労働者本人への全国調査を行い、来日前の費用負担の実情を含め日本滞在の実態を網羅的に聴取し、その結果を公表すること

¹² こうしたなかで数少ない貴重な試みとして、安里(2020)では、2018 年に法務省が実施した失踪した外国人技能実習生向けの調査票(立憲民主党 HP 上で全票公開)を再集計し、失踪した元実習生たちの入国前にかかった費用の分析等を行っている。

を期待したい¹³。さらに、韓国の例のように、立法や行政機関からは距離をおいた、第三者的機関が貸金支払状況や仲介斡旋費用を把握、モニタリングする仕組みも検討に値する。

¹³ 回答者数が30名程度に限られるものの、大阪府が2019年10月に実施した「大阪府外国人住民アンケート調査」では、出身国の仲介斡旋機関への仲介費用の支払い有無、ある場合の金額について尋ねている。

参考文献

<日本語文献>

- ・ 安里和晃, 2008「東アジアで就労する家事・介護労働者」奥島美夏編『日本のインドネシア人社会』明石書店:270-288.
- ・ 安里和晃, 2020「多様な福祉レジームと海外人材:24 失踪の構造——失踪した技能実習生に係る聴取票から」日本文化厚生農業協同組合連合会『文化連情報』(505):54-57.
- ・ 鄭安君, 2020「台湾における外国人労働者の失踪問題——制度的弱者ジレンマと『総弱者化』の進行」移民政策学会『移民政策研究』(12)明石書店:148-164.
- ・ 指宿昭一, 2018「外国人労働者受入れ制度の新方針」『世界』(915)岩波書店:86-94.
- ・ 梶田孝道, 1994『外国人労働者と日本』日本放送出版協会.
- ・ 加藤真, 2021「諸外国の事例を通して考える『特定技能』——雇用縮小下・移動制限下での外国人労働者の受入れ」鈴木江理子編『アンダーコロナの移民たち』明石書店:246-266.
- ・ 是川夕, 2020「誰が日本を目指すのか?『アジア諸国における労働力送出し圧力に関する総合的調査(第一次)』に基づく分析」国立社会保障・人口問題研究所『人口問題研究』76-3:340-374.
- ・ 是川夕・松下奈美子・横山重宏・南田あゆみ・加藤真・伊藤瑞萌, 2020「アジア諸国からの労働力送出し圧力に関する総合的研究(第一次)報告書」国立社会保障・人口問題研究所.
- ・ 是川夕・横山重宏・南田あゆみ・加藤真・栗山智帆・伊藤瑞萌, 2021「アジア諸国からの労働力送出し圧力に関する総合的研究(第二次)報告書」国立社会保障・人口問題研究所.
- ・ 李滄珍, 2010「韓国における非正規滞留者と『合法化』をめぐる現状」近藤敦・塩原良和・鈴木江理子編著『非正規滞在者と在留特別許可——移住者たちの過去、現在、未来』日本評論社:201-229.
- ・ 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング, 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」.
- ・ 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング, 2021「介護分野に係る特定技能等の受入れの実態に関する調査研究事業報告書」.
- ・ 宮島喬, 2019「外国人労働者のフロントドアからの受入れを」宮島喬・藤巻秀樹・石原進・鈴木江理子編『別冊 環』24, 藤原書店:54-64.
- ・ 望月優大, 2019『ふたつの日本——「移民国家」の建前と現実』講談社.
- ・ 小ヶ谷千穂, 2018「日本社会の『国際化』と国際社会学——方法論的ナショナリズムを超えて」金子勇編著『変動のマクロ社会学——ゼーション理論の到達点』ミネルヴァ書房:219-244.
- ・ 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」.
- ・ 佐野孝治, 2017「韓国の『雇用許可制』にみる日本へのインプリケーション」日本政策金融公庫編『日本政策金融公庫論集』36:77-90.
- ・ 澤田晃宏, 2020『ルポ技能実習生』筑摩書房.
- ・ 巢内尚子, 2019『奴隷労働——ベトナム人技能実習生の実態』花伝社.

<外国語文献>

- ・ Abella, M. & Martin, P. 2014, "Migration Costs of Low-skilled labor migrants : Key Findings from Pilot Surveys in Korea, Kuwait and Spain". (英語)
- ・ ADBI・OECD・ILO, 2019, "BUILDING PARTNERSHIPS FOR EFFECTIVELY MANAGING LABOR MIGRATION : Lessons from Asian Countries". (英語)
- ・ Dilip Ratha & Genesh Seshan 2018, "Worker-paid-recruitment-costs". (英語)
- ・ 法務部,2010「在留外国人実態調査－雇用許可制と訪問就業制外国人の就業と社会生活」. (韓国語)
- ・ 法務部,2013「在留外国人実態調査－雇用許可制と訪問就業制外国人の就業と社会生活」. (韓国語)
- ・ 法務部,2020a「2020年移民者滞留実態と雇用調査結果」. (韓国語)
- ・ 法務部,2020b「2020年12月出入国外国人政策統計月報」. (韓国語)
- ・ 法務部, 2020c「2019年出入国外国人政策統計年報」. (韓国語)
- ・ 現代経済研究所, 2016「外国人力導入 労働市場テストの研究——移民政策的観点を中心に」. (韓国語)
- ・ 移住と人権研究所, 2019「最低より低い——2018移住労働者の労働条件と住居現況実態調査」. (韓国語)
- ・ 移住民放送 MNTV・法務法人(有限)太平洋・財団法人東洋, 2013「外国人勤労者住居状況と性的嫌がらせ・性暴力の実態調査及び制度改善研究報告書」. (韓国語)
- ・ 韓国国家人権委員会, 2013「農畜産業移住労働者人権状況実態調査」. (韓国語)
- ・ 韓国国家人権委員会大田人権事務所, 2017「忠清北道地域人権フォーラム『忠清北道移住労働者と移住女性の人権をどう実現するか』報告書」. (韓国語)
- ・ 韓国労働研究院, 2017「外国人就業ビザ制度 雇用影響評価」. (韓国語)
- ・ 韓国産業人力公団, 2015「外国人労働者雇用許可制満足度調査」. (韓国語)
- ・ キムジョンホ, 2009「低熟練外国人流入の経済的影響分析」. (韓国語)
- ・ イジョンガアン, 2020「外国人と移民者流入が労働市場に与える影響」韓国開発研究院政策研究シリーズ. (韓国語)
- ・ イキュヨン・パクソンジェ, 2008「外国人労働者雇用構造と影響」『労働レビュー』2008年9月号, 韓国労働研究院. (韓国語)
- ・ イキュヨン・キムヒョンミ・キムチョルリョ・チュスイン,2019「外国人非合法労働市場研究」韓国労働研究院. (韓国語)
- ・ Martin, P., 2017 *Merchants of Labor Recruiters and International Labor Migration*, Oxford University Press. (英語)
- ・ OECD, 2019, *Recruiting Immigrants Workers : Korea2019*'. (英語)
- ・ 労働部(現雇用労働部), 2007「外国人雇用許可制施行3周年評価と制度改善方案研究」. (韓国語)
- ・ ノホチャン, 2019「外国人雇用負担金制度導入時の法的争点」IOM 移民政策研究院ワーキングペーパーシリーズ.
- ・ ソルドンフン・イキュヨン・キムユンテ・パクソンジェ, 2015「雇用負担金制度の導入と運営方案研究」韓国労働研究院. (韓国語)
- ・ Wayne A. Cornelius & Philip L. Martin, & James F. Hollifield, 1992, *Controlling Immigration : A Global Perspective*, Stanford University Press, Stanford, California. (英語)

— ご利用に際して —

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡ください。