

## レポート

# 韓国、台湾における 低・中熟練外国人労働者受入れ拡大の潮流

経済政策部 [東京] 主任研究員 加藤真

日本では、2023年、外国人技能実習制度の見直しや特定技能2号の対象分野拡大など、低・中熟練外国人労働者受入れに向けた動きがあった。海外に目を向けると、日本と同じく少子高齢化・労働力不足に直面する韓国・台湾でも日本と同様の動きがみられている。そこで本稿では、今後の日本における外国人労働者受入れ政策の検討に資するべく、外国人労働者の受入れ競合国となる韓国、台湾における低・中熟練の外国人労働者受入れの政策動向を整理する。

## 【要旨】

**■日本・韓国・台湾の経済水準等の比較**

- 1人あたりGDPをみると、長年日本が韓国、台湾を大きく引き離していたが、近年急速に差が縮まり、2023年時点では3か国とも33,000USドル前後で、日本の経済的優位性はほとんどなくなった。
- 低・中熟練外国人労働者の平均月給のデータをみると、韓国>日本>台湾の順になっている。

**■韓国の動き**

- 低熟練外国人労働者を受け入れる一般雇用許可制(在留資格:非専門就業(E-9))の年間受入れ上限はここ数年拡大傾向にあり、2024年は過去最大の16.5万人を予定している。
- 一般雇用許可制について、2023~24年にかけて、対象業種の拡大、家事労働者の試験的導入、派遣形態の許容、留学生からE-9への変更許可などに取り組むとされる。特に、制度開始以来、製造業や建設業など5業種に限定・堅持してきた対象業種を拡大し、飲食店などサービス業で受入れが認められることは大きな変更点である。
- 中熟練外国人労働者について、「熟練技能人材」点数制度の見直し(2023年9月)、及び、年間受入れ上限の大幅拡大(過去最大の35,000人、2023年)や、「準熟練人材」受入れルートの新設(検討中)の動きがみられる。従来、韓国では外国人労働者の受入れにあたり、中長期的な育成の観点から制度的にはほぼみられなかったが、「段階的な在留資格昇級システムを推進する」という政府の掛け声のもと、中熟練人材の確保に向けて、国内外で育成・訓練に注力することが目指されている点は、特に注目される。

**■台湾の動き**

- 2023年6月から低熟練外国人労働者の受入れを拡大する制度を開始した。製造業の受入れ枠の拡大、一般民間建設業や林業の新規受入れ開放、農業の受入れ人数倍増など、積極的な受入れ姿勢がみられる。
- 中熟練外国人労働者について、2022年4月、移工留才久用方案に基づき、賃金及び技能要件を満たした人材に対して長期の在留を認める制度を開始した。2030年までに現在の外国人労働者数の約1割弱にあたる8万人の受入れを目標に設定し、制度開始から1年4か月で約1.5万人に達している。

## 1. はじめに

2023年11月、政府の有識者会議は、外国人技能実習制度を見直し、人材確保・人材育成を目的とする新たな受入れ制度（育成就労制度）の創設を提言した最終報告をとりまとめた。外国人労働者に対して、日本語能力や技能レベルの向上を促し、特定技能など他の在留資格へステップアップしながら、長期的な在留も見据える方針が示された。また、2023年6月には、特定技能制度において、在留期限の上限を定めず家族帯同や永住申請まで可能な特定技能2号の対象分野拡大が閣議決定され、8月には告示改正がなされた。11月には他分野に先駆け製造業分野で特定技能2号試験が初めて実施され、157人の合格者が出た<sup>1</sup>。

こうした動きは、長らく政府が堅持してきた「外国人労働者は、専門的・技術的分野のいわゆる高度外国人材のみを受け入れる」という方針とは一線を画し、低・中熟練レベルの外国人労働者の受入れを拡大する流れといえる。

このような、低・中熟練の外国人労働者を積極的に受け入れる動きは、同じ東アジアにあり、少子高齢化・労働力不足に直面する韓国、台湾においても近年顕著にみられている。両国ともめまぐるしく制度新設・変更等を行っており、日本・韓国・台湾の間で、主に東南・南アジア等からの人材獲得競争が起きているといえる。そこで本稿では、今後の日本における外国人労働者受入れ政策の検討に資するべく、受入れ競合国となる韓国、台湾における低・中熟練の外国人労働者受入れの政策動向について整理する。

## 2. 3か国の概要比較

制度の詳細を確認する前に、足下の3か国の経済や外国人労働者の在留状況についてまとめる。

図表1では、各国の1人あたりGDPの推移をまとめている。国境を越える労働者の移動を引き起こす要因として、経済的な格差（経済水準が低い国から高い国へ）が大きな点であることは多くの研究により示されてきた。データをみると、長年日本が韓国、台湾を大きく引き離していたが、近年急速に差が縮まり、2023年時点では3か国とも33,000USドル前後で、日本の経済的優位性はほとんどなくなった。

図表1 1人あたりGDPの推移比較（名目、単位：USドル）

	1990年	2000年	2010年	2020年	2023年
日本	25,896.0	39,173.0	45,135.8	40,117.9	33,949.7
韓国	6,610.0	12,263.5	23,077.2	31,728.3	33,147.2
台湾	8,167.2	14,844.2	19,181.4	28,571.4	32,339.7

（出所）国際通貨基金（IMF）データをもとに作成

図表2では、各国の低・中熟練外国人労働者の平均月給を整理している。日本は特定技能で24.6万円、技能実習で21.2万円（ともに2022年時点）となっている。韓国は3か国で最も高く27.1万円（2022年時点）<sup>2</sup>、台湾は製造業従事者が14.3万円（2022年時点）だが、近年継続的な給与の伸びがみられており（2020年時点は10.3万円）、日本の技能実習・特定技能における賃金の伸び率よりも高い。

<sup>1</sup> 経済産業省 特定技能外国人材制度（素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野）ポータルサイト参照。

<sup>2</sup> なお、韓国の非首都圏に絞った金額をみても26.8万円で、日本の特定技能・技能実習よりも高い金額となっている。

図表 2 低・中熟練外国人労働者の平均月給比較（2022年、円換算）

	平均月給
日本（特定技能）	24.6万円
日本（技能実習）	21.2万円
韓国（低熟練労働者、主に製造業）	27.1万円
台湾（低熟練労働者、製造業）	14.3万円
台湾（低熟練労働者、家庭内介護）	9.1万円

（出所）

調査データ 日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、韓国：中小企業中央会「2022年外国人材雇用関連総合課題実態調査」、台湾：労働部労働力発展署「111年移工管理及運用調査統計結果」

レート 日本・韓国：IMF「International Financial Statistics」、台湾：「中華民國中央銀行 統計」をもとに作成

（注）時間外手当等を含む数字。また、韓国の低熟練労働者は在留資格「非専門就業（E-9）」、台湾の低熟練労働者は「移工」。

レートは、各国通貨の1USドルあたりの年平均レートを用いた（日本：131.50円、韓国：1,291.45ウォン、台湾：29.777台湾ドル）

続いて、図表 3 では各国における外国人労働者の在留状況についてまとめている。在留外国人数は日本が 307.5 万人で最も多いが、総人口に占める在留外国人の割合は、台湾と韓国が 3%台で、日本は 2.5%となっている。外国人労働者の主な国籍や業種は、3 か国とも似た結果になっている一方、主な人材層のうち、低熟練労働者が占める割合をみると台湾（89.4%）が最も高く、次いで韓国（33.3%）、日本（18.8%：技能実習）と違いがある。

図表 3 各国の外国人の在留状況 概要

	日本		韓国		台湾	
1) 在留外国人 （中長期在留者）数	307.5万人（2022年12月）		170.0万人（2022年12月）		79.6万人（2022年12月）	
2) 1) が総人口に占める割合	2.5%		3.3%		3.4%	
3) 外国人労働者数	182.3万人（2022年10月）		84.3万人（2022年5月）		70.7万人（2022年12月）	
4) 外国人労働者の主な国籍	ベトナム	25.4%	韓国系中国人	39.3%	インドネシア	32.2%
	中国	21.2%	ベトナム	10.5%	ベトナム	30.0%
	フィリピン	11.3%	中国	5.7%	フィリピン	21.1%
5) 外国人労働者の主な業種	製造業	26.6%	鉱業・製造業	43.9%	製造業	58.7%
	卸売業・小売業	13.1%	卸売・小売・宿泊・飲食	18.7%	（家庭内）介護	26.3%
	宿泊業、飲食サービス業	11.5%	建設業	12.2%	建設業	1.8%
6) 外国人労働者の主な人材層	高度人材（特定技能除く）	22.0%	高度人材	4.8%	高度人材	3.6%
	技能実習	18.8%	低熟練労働者	33.3%	低熟練労働者	89.4%
	留学	14.2%	留学	3.4%	その他	7.0%
	身分系（永住者等）	32.7%	在外同胞（F-4）	29.2%		

（出所）日本：出入国在留管理庁「在留外国人統計」、厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、韓国：出入国・外国人政策本部「出入国・外国人政策統計年報」、統計庁・法務部「移民者在留実態と雇用調査」、台湾：内政部移民署「外僑居留人数統計」をもとに作成

（注）韓国の低熟練労働者は、在留資格 E-9 と H-2 の合計。台湾の外国人労働者数は、15 歳以上居留外僑人数から、「失業」と「非労働力」を除いた数字。低熟練労働者は「移工」の数字。

以下では、韓国、台湾それぞれについて、低熟練及び中熟練外国人労働者受入れの政策動向を整理する。

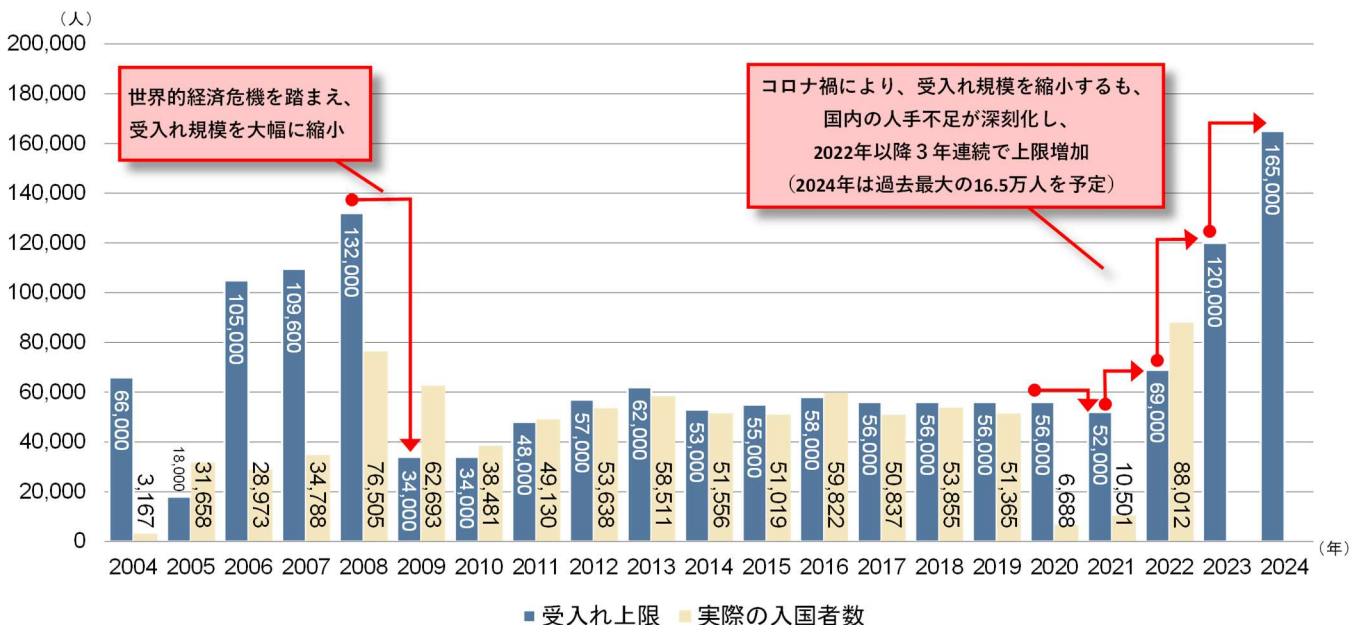
### 3. 韓国の動き

韓国は、2022年5月の政権交代以降、外国人に関する政策全般、特に外国人労働者の受入れに関して積極的な議論を進め、2023年以降、新たな動きを加速させてきた。

#### (1) 低熟練外国人労働者の受入れ拡大

韓国では2004年以降、韓国政府と二国間協定を締結した16か国<sup>3</sup>を対象に、年間受入れ人数を設定したうえで、原則3年上限(延長措置の適用により最大9年8か月)で、低熟練外国人労働者を受け入れる雇用許可制<sup>4</sup>を運用している(在留資格は「非専門就業(E-9)」)。この雇用許可制の年間受入れ上限と実際の入国者数をまとめたのが図表4である。

図表4 雇用許可制の年間受入れ上限及び実際の入国者数の推移



(出所) 雇用労働部資料をもとに作成

(注) 受入れ上限よりも実際の入国者数が多い年があるが、これは入国予定だった人がコロナ禍等の理由で入国ができず、遅れて翌年以降に入国したことを意味する。

受入れ上限(=新規+再入国者数の上限)の推移をみると、2010年代は6万人前後が続いていたところ、コロナ禍後は国内の人手不足が深刻化し2023年は12万人となった(当初11万人だったが、2023年9月に1万人追加が発表された)。さらに、2024年は過去最大の16.5万人とすることが2023年11月28日に決定された。日本の技能実習生の入

<sup>3</sup> 2023年末に、17か国目としてタジキスタンを追加することが決定された。2025年からの受入れを予定している(雇用労働部2023c)。

<sup>4</sup> 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が、本稿では特に断りがない限り、一般雇用許可制について言及する。なお特例雇用許可制は、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、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。

国者数がここ数年 10-20 万人前後で推移していることを踏まえると、16.5 万人という数字はそれに匹敵する。

また、受入れ人数の拡大とともに、細かな制度変更がいくつも施行・予定されている。主な動きを図表 5 にまとめている。

図表 5 雇用許可制の主な変更点

No.	項目	内容
1	対象業種（職種）の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまで業種基準で受け入れていたが、廃棄物処理業や単純加工食品卸売業、航空及び陸上貨物取扱業など計4つのサービス業の荷役職種を認める（韓国標準職業分類上の「荷役及び積算単純従事者（92101）」が対象。ただし廃棄物処理業は廃棄物分別業務も含む）。</li> <li>2024年以降は、従来の5業種（製造、建設、農、漁、一部サービス）及び上記職種に加え、<b>飲食・サービス業、林業、鉱業、宿泊業（ホテル・コンドミニアム業）</b>が追加。</li> </ul>
2	家事労働者の試験的な受入れ	<ul style="list-style-type: none"> <li>家事労働者法等に基づき、公認を受けたサービス認証機関が、韓国語能力が十分と認められる外国人労働者を雇用し、サービス約定契約に基づきサービスを提供。<b>E-9としての試験的な受入れ事業を開始予定。</b></li> </ul>
3	派遣形態の許容	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまで基本3年の受入れであったが、特定時期に生産される農産物の加工作業等への一時的（3か月等）な人材需要対応のため<b>派遣形態での受入れ許容を検討。</b></li> </ul>
4	留学生の非専門就業（E-9）変更許可	<ul style="list-style-type: none"> <li>韓国語能力が高く、韓国国内就業を希望したが叶わなかった<b>留学生について、E-9への変更許可</b>を検討。二国間協定締結の16か国出身の学生、韓国国内の大学卒業、3か月以上の求職活動、韓国語能力試験3級以上・卒業平均学点70点以上を条件として検討。</li> </ul>
5	転職制限の緩和と事業主向け救済措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>入国前のオンライン面接及び動画等の提供を通じて、外国人労働者に詳細な職務情報を提供。入国後、<b>契約上の職務と実際に遂行する職種が一致しない場合、事業所変更許容を検討。</b></li> <li>労災予防措置義務の不履行で、<b>「産業安全保健法」上の処罰を受けた事業所に対して、外国人労働者の事業所変更許容を検討。</b></li> <li>一方で、1）入国初期に事業主側の責任ではない事由で外国人労働者が転職した場合、事業主が行う<b>労働市場テスト期間の短縮</b>、2）<b>外国人労働者の転職先を一定の圏域内に限定する（従来は全国移動可）</b>ことを決定。</li> </ul>
6	特例雇用許可制（H-2）における対象業種の変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>韓国系外国人を対象とする特例雇用許可制（在留資格：訪問就業（H-2））の受入れ許可業種について、指定方式（ポジティブ方式）から、<b>許容除外業種指定方式（ネガティブ方式）に変更し、対象業種を拡大。</b>コンピュータプログラミング及び管理業、情報サービス業、金融業、研究開発業等23業種を除くすべての業種での就業を全面的に許容。</li> </ul>
7	特例雇用許可制（H-2）の民間斡旋機関の認可	<ul style="list-style-type: none"> <li>韓国系外国人を対象とする特定雇用許可制（在留資格：訪問就業（H-2））について、これまで、一般雇用許可制同様、公共職業安定所における職場斡旋のみであったが、実効性の観点から、<b>民間の職業斡旋機関の斡旋の許容を検討。</b></li> </ul>
8	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所規模別の雇用許可人数とは別途運用していた、<b>新規雇用許可書発行限度を見直し、2023年9月以降は従来2倍に設定。</b></li> <li>常時50人未満の製造業における事業所規模別の<b>雇用許可人員上限の20%引き上げ</b>を2020年1月から継続。</li> <li>製造業における労働市場テストを、<b>14日間から7日間に縮小</b>（現在基本は14日間、農畜産業・漁業のみ7日間）。</li> <li>二国間協定を締結する17か国目として<b>タジキスタンを追加</b>（2024年準備期間、2025年から受入れ開始予定）</li> </ul>

（出所）雇用労働部（2022,2023a,2023b,2023c）などをもとに作成

一般雇用許可制（E-9）については、対象業種の拡大、家事労働者の試験的導入、派遣形態の許容、留学生から E-9 への変更許可などの動きがあり、積極的な受入れ拡大路線が鮮明にみられる。特に、制度開始以来、製造業や建設業など 5 業種に限定・堅持してきた対象業種を拡大することは大きな転換である。飲食店、宿泊業、家事労働などサービス業で受入れが認められることとなった。これらのサービス業種は日本の技能実習・特定技能の対象業種とも重なることから、受入れ競合先として韓国の存在感が増すことが見込まれる。

また、本稿では詳細は割愛するが、韓国では 2015 年から農業・漁業に限定し、韓国国内の地方自治体が窓口となって外国人季節労働者を最大 8 か月間受け入れるプログラムを開始しており、その数は年々増加している。2023 年は前年（19,718 人）より 2 倍以上の 40,647 人を自治体に割り当てており、2024 年上半期も前年比 77.4%増の 49,286 人を 131 自治体に割り当てることが決定されている（法務部 2023）。雇用許可制に限らず複数のルートで低熟練外国人労働者の受入れが進められており、その規模が拡大している。

## （2）中熟練外国人労働者の受入れ制度見直し・拡大

韓国では、2017 年以降、雇用許可制で働く低熟練外国人労働者を主な対象として、年収、年齢、韓国語能力などの項目を点数化し、一定点数以上に達した場合は、在留資格「熟練技能人材」（E-7-4）という、在留期限の上限がなく、永

住申請や家族呼び寄せが可能な在留資格に変更できる点数制度を運用してきた。法務部内部資料を整理した先行研究によれば、熟練技能人材(E-7-4)は、2023年3月末時点で7,165人在留しており、国籍別ではベトナム(26.6%)、ネパール(18.7%)、スリランカ(12.2%)が上位3か国となっている(イチャンウォン他 2023)。

この熟練技能人材(E-7-4)への在留資格転換には年間上限数を設定しており、制度開始以降から2023年までの上限数及び転換数の推移を図表6にまとめている。特に2023年の上限数について、当初過去最大の5,000人を予定していたが、「段階的な在留資格昇級システムを推進する」(出入国・外国人政策本部 2023 p.1)という政府の掛け声のもと、熟練技能人材のさらなる受入れ(転換)拡大のため、2023年9月25日に、追加で3万人の増枠が発表された。続く2024年も35,000人の上限とすることが決まっている(法務部 2024)。

図表6 熟練技能人材(E-7-4)の上限数及び実際の転換数

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
E-7-4 上限数 (人)	600	600	1,000	1,000	1,250	2,000	5,000 + 30,000	35,000
E-7-4 転換数 (人)	-	471	706	983	1,258	1,359 注	-	-

(出所)ヒョンチェミン・チェソリ(2023)をもとに作成※転換数は法務部情報公開請求資料

(注)2022年の転換数は2022年7月末時点までの数字

さらに、2023年9月25日の通知で、熟練技能人材ポイント制度の名称変更(「熟練技能人材ポイント制」→「K-Point E74」)と、制度内容の見直しや手続きの簡素化等が公表された。

具体的な変更点について、まず制度対象者は、以下4要件をすべて満たす者とされた。従来は直近10年間で通算5年以上の滞在が必要であったが、4年に短縮された。

図表7 「K-Point E74」制度対象者(以下、4要件をすべて満たす者)

1. 直近10年間、該当資格(E-9、E-10、H-2)で通算4年以上滞在し、現在、韓国において在留外国人として登録され、現在の勤務先で正常に勤務している者
2. 現在の勤務先において、年収2,600万ウォン以上で、今後2年以上はE-7-4雇用契約が確約される者(農畜産業、漁業・内航船従事者は2,500万ウォン以上)
3. 現在、1年以上勤務している企業の推薦を受けた者
4. 配点表にある基本項目の、「A:平均所得」及び「B:韓国語能力」がそれぞれ要件を満たし、合計点数が300点満点中、加点項目含めて200点以上の者

(出所)出入国・外国人政策本部(2023)をもとに作成

上記4つ目の要件(配点項目)に関わり、2017年の制度開始以来、年によって配点項目や配点の頻繁な微修正がされ(2023年は11項目・224点満点)、分かりづらい制度設計となっていたところ、今般の見直しにより基本項目を3項目に簡素化した上で、「300点満点中、加点含めて200点以上で要件充足」と変更した。具体的な項目と配点を以下の図表8にまとめている。基本項目にある「B:韓国語能力」が、従来は選択項目だったところ、今般の見直しにより必須項目に変更された。

図表 8 「K-Point E74」配点項目・配点範囲

区分	内容	配点範囲	
		最低点	最高点
基本項目	<b>A 直近2年間の年間平均所得</b> <2,500万ウォン以上/3,500万ウォン以上/5,000万ウォン以上>	50 (必須)	120
	<b>B 韓国語能力</b> <韓国語能力試験のレベル(2級/3級/4級)または、 社会統合プログラムの履修了段階(2段階/3段階/4段階)または、 社会統合プログラムの事前評価試験成績(41-60点/61-80点/81点以上)>	50 (必須)	120
	<b>C 年齢</b> <19-26歳/27-33歳/34-40歳/41歳以上> ※27-33歳が最高点	10	60
加点項目	① 行政からの推薦 1) 中央省庁からの推薦 ※1 2) 広域地方自治体(及び域内の基礎自治体)からの推薦 ※2	30	
	② 雇用企業からの推薦 ※3	50	
	③ 現勤務先で3年以上勤続	20	
	④ 人口減少地域及び邑・面(町・村)地域で3年以上勤務	20	
	⑤ 資格証または韓国国内における学位取得	20	
	⑥ 韓国国内の運転免許証取得	10	
	※①~⑥は重複可能、ただし①は1)・2)いずれかのみ		
減点項目	a 罰金100万ウォン未満の刑を受けた者	-5	-20
	b 滞納により在留許可の制限を受けたことがある者	-5	-15
	c 出入国管理法3回以下の違反者で、行政処分を受けた者(過料含む)	-5	-15

※1:②の雇用企業から推薦された外国人のうち、各業種を所管する中央省庁が特に推薦したい外国人名簿を作成し法務部に提出

※2:②の雇用企業から推薦された外国人のうち、1年以上当該広域自治体に所在する企業に勤務している外国人で、当該広域自治体が特に推薦したい外国人名簿を作成し、法務部に提出

※3:現在、1年以上勤務している企業の代表が推薦。外国人本人が申請する際は、推薦書及び推薦者の身分証明書の写しを提出  
なお、雇用企業の推薦は加点項目とはなっているが、制度対象者の要件3(1年以上勤務する企業からの推薦)との関係から、実質的には必須項目に位置づけと考えられる

(出所)出入国・外国人政策本部(2023)をもとに作成

(注)「B:韓国語能力」にある「社会統合プログラム」については拙稿(加藤(2023))を参照

その他、配点以外について、従来からの主な変更点として、以下3点があげられる。

- 1)申請には現在1年以上勤務している企業の推薦を必須とした(従来は規定なし)、
- 2)熟練技能人材(E-7-4)変更後2年間は、推薦を受けた現在の企業での勤務を必須とした(従来は自由な転職可)、
- 3)事業所別の受入れ許容人数を韓国人雇用者数の30%以内に拡大した(従来は20%以内)

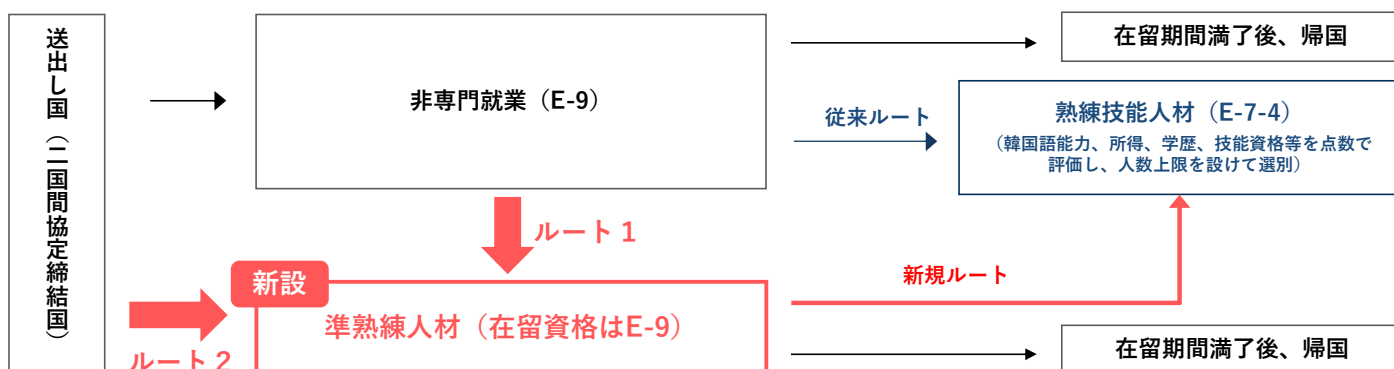
いずれも受入れ企業の強いニーズを反映した内容といえる。また、手続き面でも、熟練技能人材(E-7-4)への変更申請は出入国・外国人庁に訪問する必要がなくなり、すべてオンライン電子申請で完結される点も改善点と政府資料では示されている。

このように、政府として積極的な拡大策が取られている熟練技能人材(E-7-4)だが、2023年7月に中小企業中央会が雇用許可制で外国人労働者を受け入れている企業631社に行った調査によれば、回答企業の79.2%が「熟練技能人材制度についてよく知らない」と回答しており、広報不足と指摘されている(中小企業中央会2023)。

### (3) 「準熟練人材」受入れルートの新設

さらに、韓国では、中熟練人材の育成・確保に向けて 2023 年下半期以降は受入れ体系の改編にも着手している。具体的には、現行の雇用許可制（在留資格：非専門就業（E-9））内に、「準熟練人材」を活用できるルートの導入が検討されている。従来からある「非専門就業（E-9）→熟練技能人材（E-7-4）」への変更ルートに加え、業務熟練度の高い「準熟練人材」を経由して E-7-4 へ移行する新規ルートの創設を通して、より円滑に E-7-4 への移行・中熟練人材の計画的な確保の促進が目指されている。当該受入れスキームと要件（案）を以下の図表 9 にまとめている。

図表 9 準熟練人材受入れの新スキーム及び受入れ要件（案）



	ルート 1（非専門就業（E-9）で入国後、準熟練人材へ）	ルート 2（送出国から直接、準熟練人材として入国）
要件	<p>◆経歴要件</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 製造業                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 同一事業所で30か月以上勤務 (入国後、最初の割り当て事業所で24か月勤務)</li> </ul> </li> <li>■ 製造業以外                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 同一事業所で24か月以上勤務 (入国後、最初の割り当て事業所で18か月以上勤務)</li> </ul> </li> </ul> <p>◆語学要件</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 韓国能力試験で一定の点数以上、または、社会統合プログラム3段階以上履修</li> </ul> <p>⇒雇用センター（公共職業安定所）が経歴・語学要件を満たしている確認後、長期勤続特例認定書を発行</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 長期的に事業主が求める人材の職務レベルと送出国現地外国人材の職務レベルをマッチングするスキームを検討</li> <li>■ National Competency Standards（国家職務能力基準）を活用し、職業能力検証手段を開発予定。一部、製造業の外国人を対象に試験導入</li> <li>■ ODA事業等と連携し、送出国現地における職業訓練体系を強化。受入れ需要の高い職務を中心にNCS学習モジュールを導入</li> <li>■ マッチング自体は、雇用許可制の枠組みのため、G-to-G（政府間）を基本とする</li> <li>■ 中長期的に業種中心の受入れから、職種中心の受入れへと転換。準熟練職種リストの作成を見込む</li> </ul>
在留期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 一時帰国等の要件なく、最大10年+α（検討中）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 10年</li> </ul>
転職	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 一定期間は最初の割り当て事業所で勤務が必要</li> <li>■ ただし、事業主に帰責事由がある場合は制限なしで事業所変更を認める</li> <li>■ また、最初の割り当て事業所で一定期間勤務後、事業所変更許容事由の拡大等を検討</li> </ul>	

（出所）雇用労働部（2022）をもとに作成

準熟練人材になるには、ルート 1) 非専門就業（E-9）で入国後、準熟練人材に移行する（在留資格は E-9 のまま）、ルート 2) 二国間協定を締結している送出国現地にて、ある程度の事前研修等を行い、直接準熟練人材として入国する、の 2 ルートがある。ルート 1 は、経歴要件と語学要件が課され、製造業の場合は同一事業所で 2 年半以上の勤務経験が求められる。在留期間も、これまでの最大 9 年 8 か月を超える 10 年以上を案として検討が続いている。



従来、雇用許可制は中長期的な育成の観点から制度的にはほゞみられなかったが、この準熟練人材は2ルートとも、育成・訓練に注力することが目指されている点は、特に注目に値する。例えば、韓国国内での施策として、韓国ポリテク大学<sup>5</sup>内に準熟練人材専用の職業教育課程の新設、公的職業訓練に参加させた事業所への外国人雇用許可発行時の加点付与などが示されている。2023年はパイロット事業的に造船業を対象に公的職業訓練が提供されたが、2024年は他業種にも拡大し、計4,000人を対象に実施が予定されている(雇用労働部2024a)。また、2024年1月に策定された「第5次国家技能資格制度整備基本計画」によれば、外国人労働者向けに、国家技能検定の試験問題の多言語化や、国家間資格の相互認証等の推進のため、「(仮称)国家技術資格国際通用性センター」を韓国産業人力公団内に設置することが示された(雇用労働部2024b)。さらに、ルート2に限れば、ODA(政府開発援助)事業等を通して、外国人労働者が母国滞在時から韓国側で需要が高い職務を中心とした学習モジュールの開発・職業訓練を行い、韓国入国後も関係省庁と連携した教育育成機会の提供が検討されている。

## 4. 台湾の動き

### (1) 低熟練外国人労働者の受入れ拡大

台湾では、1992年から就業服務法に基づき、製造業・建設業・家庭内介護等の業種で低熟練外国人労働者(移工、客工、外籍労工などと呼ばれるが、本稿では、政府資料で多く用いられる移工を用いる)の受入れを行ってきており、業種や企業規模等ごとに、外国人労働者の雇用率の上限を定めている。

例えば、最も受入れ人数が多く、外国人労働者の約6割を占める製造業では、「3K5級」と呼ばれる等級制度を運用している。具体的には、3K(日本語の「きつい」「汚い」「危険」に由来)の程度に応じて各業種を5つのランクに分け、電子部品製造等の比較的労働条件がよく3K度合いが低い業種は、台湾人労働者の雇用を優先するために外国人労働者の雇用率を低く設定する一方、鑄造業や熱処理業等の3K度合いが高い業種は外国人労働者の雇用率を高く設定している。

また台湾では、外国人労働者を受け入れるにあたり、雇用主が政府に対して「職業安定費」という名称で納税することが必要となる。製造業等の一部業種では「EXTRAプログラム」として、規定の職業安定費+追加の職業安定費を支払うと、支払い金額に応じて外国人労働者の受入れ可能枠が労働保険加入者の5%(5,000台湾ドルの支払い)から最大20%(9,000台湾ドルの支払い)まで増枠できるようになっている<sup>6</sup>。

こうしたなか、深刻な人手不足に直面する台湾では、上述した従来の制度を見直し、2023年6月17日から低熟練外国人労働者の受入れを拡大する制度を開始した。各業種の旧制度と新制度の比較表を以下の図表10にまとめている(以下では、労働部労働力発展署(2023a)をもとに整理)。

<sup>5</sup> 職業訓練を行う技能大学。卒業時に2年制の産業学士の学位が授与される。

<sup>6</sup> 従来、「EXTRAプログラム」は、15%拡大(7,000台湾ドル/月の支払い)が最大であったが、2022年に法改正を行い、20%まで拡大させた。

図表 10 台湾における低熟練外国人労働者受入れ制度変更概要 (2023年6月施行)

	旧制度	新制度
製造業	<ul style="list-style-type: none"> <li>「3K5級」+「EXTRAプログラム」の2項目合計で、労働保険加入者×最大40%までの受入れ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「3K5級」+「EXTRAプログラム」+「労働保険加入者数×5%分(すでに台湾に居住する外国人に限る)」の3項目合計で、労働保険加入者×最大40%までの受入れ</li> <li>新たに加わった「+5%分」の就業安定費は2,000台湾ドル(EXTRAプログラムで支払いが必要な5,000台湾ドルよりも安い)</li> <li>その他、水産加工・保存業や豆腐製造業が、「3K5級」の評価を下げて、外国人労働者の受入れ可能割合を高めた(15%→20%)等</li> </ul>
建設業	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般的な建設業者での受入れは不可</li> <li>公共事業や大規模事業のみに限定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国として8,000人(状況に応じて15,000人)を上限に受入れを開始</li> <li>甲乙丙総合建設業、土木請負業、専門建設業(鉄骨構造工事、土木工事、生コンクリート工事等)の3業種で受入れを認める</li> <li>外国人労働者の受入れには、①請負案件金額、②台湾人労働者の雇用者数の要件を満たす事業者であることが必要</li> </ul>
農業	<ul style="list-style-type: none"> <li>国として6,000人を上限に、蘭、野菜、食用キノコ栽培に限り受入れ</li> <li>林業の受入れは不可</li> <li>製造業同様、「3K5級」+「EXTRAプログラム」の2項目合計で、労働保険加入者×最大40%までの受入れ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国として受入れ上限を12,000人に拡大</li> <li>林業も受入れ開始</li> <li>従来の野菜、食用キノコ等に加えて、果樹、雑穀、茶葉、苗木、水稻育苗などにも外国人労働者の従事を認める</li> <li>受入れ先が10人以下の事業体または個人の場合、<b>台湾人：外国人=1：1の割合での受入れが可能</b></li> </ul>
施設介護	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設・事業所の形態、床(ベッド)数及び対象者の症状に応じて、外国人労働者受入れ可能人数を設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>許可床数に基づく外国人労働者の割当数(A)と、台湾人介護職員数に基づく看護職員追加受入れ数(B)を計算し、小さいほうの値を外国人労働者割当数とする方式に変更・統一</li> </ul>

(出所)労働部労働力発展署(2023a)をもとに作成

製造業は、従来は上述の通り「3K5級」+「EXTRAプログラム」の合計で、労働保険加入人数の最大40%まで受入れ可能であった。新制度では、上限40%は変更ないものの、その構成として「3K5級」+「EXTRAプログラム」に加え、「すでに台湾に居住する外国人」を対象に「労働保険加入人数×5%」分の受入れが可能になった。政府資料では、この5%拡大枠の人材について、1)職業安定費が1人あたり2,000台湾ドル/月であり、「EXTRAプログラム」の金額(5,000台湾ドル~9,000台湾ドル)よりも安い金額であること、2)労働部労働力発展署の定期検査が免除されること、3)1回の再雇用が可能となる3点がメリットとして示されている。

建設業では、これまで一般的な建設民間事業者による外国人雇用が禁止されており、公共事業や民間大型プロジェクトなどに限定されてきたが、民間建設業者(甲、乙、丙級総合建設業/土木請負業/専門建設業の3業種)も、過去3年間の請負工事金額や台湾人労働者数などの条件を満たす場合、受入れが可能になった。国全体としては8,000人を上限とし、状況に応じて15,000人まで拡大するとされている。企業ごとの外国人雇用率の上限は労働保険加入人数の30%とし、「EXTRAプログラム」で追加納税することで最大40%まで上乗せできる。

農業では、旧制度で6,000人を受入れ上限としてきたが、新制度では2倍の12,000人まで拡大を決めた。扱ってよい農作物も、従来は蘭、野菜、食用キノコに限定してきたが、今般の変更で、果樹、雑穀、茶葉、苗木、水稻育苗なども認めるとともに、林業も開放した(12,000人の枠内での受入れ)。

その他、台湾では長らく外国人労働者の失踪や受入れが認められていない業種における不法就労が課題として挙げられてきたところ、今般の受入れ可能業種の拡大や仲介斡旋機関を経由しない直接雇用の推進などを通して、失踪者数・失踪率の低減が目指されている。実際、2023年1月から6月末まで、外国人労働者の失踪率は2.28%で、前年同期3.14%、昨年末5.96%から大幅に低下し、失踪者数も21,000人から16,700人に減少したとされる(労働部労働力発展署 2023c,2023f)。

## (2) 中熟練外国人労働者の受入れ開始

上述した低熟練外国人労働者は、基本 3 年を在留上限としつつ、延長措置の適用により、産業分野（製造業、建設業等）は最大 12 年、医療・福祉分野（看護、介護等）は最大 14 年の滞在を認めてきた。ただし、帰国しなければならないことには変わりなく、台湾における生活に慣れ、語学や技能レベルも熟練度を高めた外国人労働者の滞在延長を求める声が経済界を中心に長らくあった。

実際、台湾の人手不足は深刻な状況にあり、行政院主計総処が毎年実施している「事業人力雇用状況調査」の 2021 年調査結果によると、2021 年 8 月時点の主要産業における求人数は過去 10 年では最大の 24.8 万件に達し、そのなかでも特に中熟練労働者<sup>7</sup>の求人数が全体の 52.6%にあたる約 13 万件に達していた（行政院主計総処 2021）。

こうした調査結果等をエビデンスとして、台湾政府は「移工留才久用方案」（日本語で「外国人材の引き留めのための取組」）を 2022 年 2 月 17 日に閣議決定、同年 4 月 30 日に関連法を改正・施行した。これにより、低熟練外国人労働者として受け入れていた人材について、台湾滞在年数・賃金・技能の各要件をクリアすれば、「中級技能労働者」に移行でき、在留期間の上限なく、家族呼び寄せや永住申請も認める制度が開始された。なお、制度概要資料には、日本が特定技能制度（特に 2 号）を開始したことが本制度開始の背景にあることが示されており、日本が受入れ競合先として意識されていることがうかがわれる。

制度の対象となる人材の具体的な要件等を以下の図表 11 にまとめている（以下では、労働部労働力発展署 2022,2023c,2023d などをもとに整理）。

---

<sup>7</sup> 統計項目上は、「技術員及助理專業人員」（技術者及び準専門家）＋「技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員」（熟練労働者、機械装置操作者、組立担当者）を指す。

図表 11 中級技能労働者 制度概要

	産業分野	医療・福祉分野	台湾で準学士以上の学位を有する(元)留学生
対象業種	製造業、建設業、漁業、農業、屠殺業、林業、畜産業、養殖業	施設介護、家庭内介護	製造業、建設業、漁業、農業、屠殺業、林業、畜産業、養殖業施設介護、家庭内介護
在留期限	上限なし(更新可)		
滞在年数要件	台湾で通算6年以上就労していること、 または、台湾で通算11年6か月以上就労していること		従事する分野(業種)に応じる
賃金要件 (中級技能人材へ移行後の 予定賃金を雇用主が表明)	月間基礎賃金33,000台湾ドル以上 または年間合計賃金50万台湾ドル以上	施設介護： 月間基礎賃金29,000台湾ドル以上 家庭内介護： 月間合計賃金24,000台湾ドル以上	初回雇用申請時： 月間基礎賃金30,000台湾ドル以上 2回目以降(3年ごと)： 月間基礎賃金33,000台湾ドル以上
技能要件	1) 業務に関する免許(溶接、クレーン操作等)の所有または技術士技能検定の合格、 2) 大学または公共機関と雇用主(80時間以上)が行う職業訓練への参加証明書所有、 3) 業種所管省庁が定めた仕様に基づく作業遂行能力証明の提出(書面や作業の様子動画等) のいずれかを満たすこと ※語学要件は特になし  ただし、月間基礎賃金が35,000台湾ドル以上の場合は、技能要件は不要	1) 施設介護は、看護助手資格の取得または、行政機関認定を受けた教育機関での20時間以上の職業訓練、家庭内介護は、オンラインによる20時間以上の職業訓練を受講していること、 2) 中国語能力が一定水準に達していること のいずれにも該当すること  ただし、月間基礎賃金が施設介護は31,000台湾ドル、家庭内介護は26,000台湾ドル以上の場合は、技能要件は不要	従事する分野(業種)に応じる
受入れ上限	国全体としては設定していないが、事業所ごとに上限が設定される。 中級技能労働者は企業に割り当てられた低熟練外国人労働者数の25%以内。 かつ、中級技能労働者、低熟練外国人労働者、高度外国人材を加えた総数は、総従業員の50%以内		
家族帯同・呼び寄せ	中級技能労働者の平均月給が53,000台湾ドル以上の場合、入出国及び移民法に基づき家族扶養居住の申請可		
永住申請	「中級技能労働者」として満5年以上就労し、 ①直近1年間の台湾での月間基礎賃金が労働部の定める最低賃金の2倍を超えること、 ②台湾で所有する動産及び不動産の総評価額が500万台湾ドルを超えること、 ③台湾の行政機関から専門職及び技術者又は技能検定証明書(乙級以上)の発行を受けていること、 ④移民署が承認するその他の場合、のいずれかの要件を満たす場合可能		

(出所) 労働部労働力発展署(2022,2023c,2023d)をもとに作成

制度対象者は、主に 1) 低熟練外国人労働者として台湾で就労中または就労経験がある人<sup>8</sup>、2) 台湾にて準学士以上の学位を有する(元)留学生に分けられ、さらに、就労する業種によって、賃金や技能要件がそれぞれ定められている。1) について、従来は同じ雇用主の下で「連続」6年以上の就労経験が必要であったが、2023年10月に要件が緩和され、「通算」6年以上でも認められるようになった(「同じ雇用主の下での就労」という要件は不変)。

制度対象業種は、当初、製造業、建設業(公共事業や大規模工事に限定)、農業、漁業、施設介護、家庭内介護で開

<sup>8</sup> 厳密にわけると、①台湾で6年以上就労している人、②台湾で通算6年以上就労し、一度出国後、現在台湾に再入国し、通算就労期間が11年6か月以上である人、③台湾で就労後、現在は出国しているが、台湾での通算就労期間が11年6か月以上である人に分けられる。

始し、2023年3月に屠殺業、2023年10月に一般の民間建設業、林業、畜産業、養殖業が追加された。

中級技能労働者への移行には、業種別に賃金要件と技能要件が課され、賃金要件は雇用主、技能要件は労働者本人に課される。賃金(=中級技能労働者に移行後の予定賃金)要件は、製造業を含む産業分野では、月間基礎賃金 3万 3,000 台湾ドル以上または年間合計賃金 50 万台湾ドル以上、家庭内介護では月間合計賃金 2 万 4,000 台湾ドル以上であることが求められる<sup>9</sup>。

技能要件は、産業分野(特に製造業)の場合、1)業務に関する免許(溶接、クレーン操作等)の所有、または技術士技能検定の合格、2)大学または公共機関と雇用主(80 時間以上)が行う職業訓練への参加証明書の所有、3)業種所管省庁(製造業は経済部)が定めた仕様に基づく作業遂行能力証明の提出(書面や作業の様子動画等)のいずれかを満たすことが求められる。ただし、中級技能労働者へ転換した後の賃金を 2,000 台湾ドル増やすと技能要件が免除される。

医療・福祉分野の場合、1)施設介護は、看護助手資格の取得または、行政機関の認定を受けた教育機関における 20 時間以上の職業訓練、家庭内介護は、オンラインによる 20 時間以上の職業訓練の受講、2)中国語能力が一定水準<sup>10</sup>に達していること、のいずれにも該当することが求められる。産業分野と同様、中級技能労働者転換後の賃金を 2,000 台湾ドル増やすと、技能要件が免除される。

労働部労働力発展署によれば、2023年8月末時点で 14,618 人が中級技能労働者への移行承認がなされた。内訳は、産業分野が 5,838 人(うち製造業が 5,536 人)、医療・福祉分野が 8,780 人(うち家庭内介護が 8,544 人)となっている。留学生からの移行は 5 人である<sup>11</sup>。政府は中級技能労働者を 2030 年までに、台湾全体の外国人労働者の約 1 割弱にあたる 8 万人まで増やすことを目標にしている。実際、労働部労働力発展署 HP をみると、2023 年だけでも毎月のように中級技能労働者への移行を促すプレスリリース(事例紹介等)が出ており、政府の積極的な姿勢が見て取れる。2023 年 10 月には法律を改正し、中級技能労働者の応募書類の簡素化と必要書類の有効期間の延長を認め、申請数増加に向けた制度変更を行った。

なお留意点として、前節でまとめた韓国同様、中級技能労働者への移行には、雇用主による申請が必須であり、労働者本人の申請は認められていない。また、中級技能労働者は、基本的に移行後 3 年間は就労先の変更が認められておらず、本人の責に帰すべき事由がなく、許可が得られた場合に限って、雇用主または仕事を変更することができる。ただし、中級技能労働者として一度に付与される滞在期間の 3 年満了後、最大 120 日間のうちに転職活動が認められ、雇用主変更の手続きが可能となっている。本人及び新たな雇用先が要件さえ満たせば、業種を超えた転職も認められる。

加えて、中級技能労働者として満 5 年以上就労+賃金・資産・技能要件等のいずれかを満たす場合は、永住権の申請が認められている。

政府資料では、中級技能労働者への移行によるメリットとして、雇用主にとっては、優秀な人材を引き続き雇用できることに加えて、職業安定費の支払が不要であること、外国人本人にとっては在留期間の上限が無くなり、賃金も高まり、家族の呼び寄せや永住申請まで道が開かれていることが示されている。

<sup>9</sup> 月額基礎賃金は、毎月の基本給+家賃手当、交通費、食費、水道光熱費、毎月の賞与を加えたもの。年間合計賃金は、基礎賃金に、毎月の賞与以外の賞与、皆勤手当を加えたもの。ただし、時間外手当は含まれない。

<sup>10</sup> 1) 台湾華語能力検定試験(華語文能力測驗)「基礎級」(CEFR:A2)以上に合格していること、2) 地方自治体が委託、または教育部認定機関が実施する中国語教育訓練を 36 時間以上受講していること、3) 雇用主に 3 年以上雇用され、雇用主による評価が要件を満たしていることのいずれかが必要。

<sup>11</sup> 筆者が参加する、公益財団法人日本台湾交流協会・台湾日本関係協会共同による「日台若手研究者共同研究事業(2021-2023)」外国人材グループ、テーマ「外国人労働者の受け入れと多文化共生社会の形成」、日本側代表者:山脇啓造明治大学国際日本学部教授)における労働部労働力発展署担当者へのヒアリング調査より。

## 5. まとめ

本稿の最後に、改めて日本、韓国、台湾における低・中熟練外国人労働者に関する政策動向について、以下の図表12でまとめている。

図表 12 低・中熟練外国人労働者受入れに関する政策動向 日韓台概要比較

	日本	韓国	台湾	
低熟練外国人労働者受入れ動向	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2023年11月、外国人技能実習制度を見直し、人材確保・人材育成を目的とする新たな受入れ制度（育成就労制度）の創設を有識者会議が提言</li> <li>●詳細の制度設計はこれから</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●雇用許可制（在留資格：E-9）の年間受入れ規模を、2024年は過去最大の16.5万人と設定</li> <li>●その他、対象業種の追加、派遣方式での受入れ開始等、雇用許可制の全般的な見直しを着手</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2023年6月、受入れ人数・対象業種を拡大</li> <li>●製造業の受入れ枠の拡大、一般民間建設業や林業の新規受入れ開放、農業の受入れ人数倍増等</li> </ul>	
中熟練外国人労働者受入れ動向	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2023年6月、介護を除く、特定技能1号対象の全11分野について、特定技能2号拡大を閣議決定（今までは建設、造船・船用工業分野のみ）</li> <li>●2023年8月、告示改正等を終え、特定技能2号での受入れが可能になった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2017年以降、雇用許可制で就労する外国人労働者を対象に、年収、韓国語能力などの項目を点数化して、一定以上に達した場合、長期在留が認められる「熟練技能人材（E-7-4）」を設定</li> <li>●2023年9月、E-7-4の制度内容や手続きの簡素化を施行。また、年間受入れ規模を、2023年は過去最大の35,000人に拡大</li> <li>●E-7-4とは別に、「準熟練人材」として新たな受入れルートを新設中。育成の観点を強く打ち出し、段階的な在留資格昇級システムを推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2022年4月、移工留才久用方案に基づき、賃金及び技能要件を満たした人材として、「中級技能労働者」の受入れを開始</li> <li>●2030年までに、現在の外国人労働者数の約1割強にあたる8万人の受入れを目標に設定</li> </ul>	
中熟練外国人労働者在留者数	<ul style="list-style-type: none"> <li>●特定技能1号：188,790人（2023年9月末）</li> <li>●特定技能2号：21人（2023年9月末）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●7,165人（2023年3月末）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●14,618人（2023年8月末）</li> </ul>	
「中熟練」の要件	賃金（月給）	<ul style="list-style-type: none"> <li>●日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であることが法務省令で規定</li> <li>※ただし、具体的な金額規定なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●点数制の必須項目として設定</li> <li>※2,500万ウォン以上が必須</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●必須要件として設定</li> <li>※製造業は33,000台湾ドル以上、家庭内介護は29,000台湾ドル以上が必須</li> </ul>
	技能	<ul style="list-style-type: none"> <li>●分野・業務区分別の試験等により確認</li> <li>※ただし、特定技能1号は技能実習2号を良好に修了した場合は免除</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●規定なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●必須要件として設定</li> <li>※ただし、賃金要件+2,000台湾ドルの賃金の場合は技能要件免除</li> </ul>
	語学	<ul style="list-style-type: none"> <li>●特定技能1号：必須要件として設定（ただし技能実習2号を良好に修了した場合は免除）</li> <li>●特定技能2号：規定なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●点数制の必須項目として設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●医療・介護分野のみ必須要件として設定</li> <li>※製造業等、産業分野は規定なし</li> </ul>
中熟練外国人労働者への変更申請	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働者本人の意向に応じる</li> <li>●実務経験証明書の作成など雇用主側に対応を求める分野もあり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●雇用主による推薦（申請）が必須</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●雇用主による申請が必須</li> </ul>	
中熟練外国人労働者の転職可否	<ul style="list-style-type: none"> <li>●特定技能1号、2号ともに自由</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●推薦を受けた雇用主のもとで2年間の勤務を必須に変更（2023年9月以前までは自由な転職可）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●基本的に1回の在留期間である3年間は転職不可、その後120日間が転職可能期間</li> </ul>	
家族帯同・呼び寄せ	<ul style="list-style-type: none"> <li>●特定技能1号：不可</li> <li>●特定技能2号：可</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●可</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●可</li> <li>※中級技能労働者への移行よりも高い賃金規定をクリアする必要あり</li> </ul>	
永住申請	<ul style="list-style-type: none"> <li>●特定技能1号：不可</li> <li>●特定技能2号：永住申請に必要な在留・就労期間として通算可</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●永住申請に必要な在留・就労期間として通算可</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●永住申請に必要な在留・就労期間として通算可</li> </ul>	

（出所）各国政府資料に基づき作成

低熟練外国人労働者について、韓国・台湾はともに積極的な受入れに向けた制度変更が行われており、受け入れる人数規模及び対象業種が拡大された。日本は、30年以上続いた外国人技能実習制度から育成就労制度への変更が提言され、具体的な中身はこれから詰めていく段階にある。受入れ人数や対象業種についても、政府が別途設置する有識者等で構成する会議体の意見を踏まえ決定するとされている。

中熟練外国人労働者についても、韓国・台湾は、自国で低熟練労働者として受け入れた人材のうち、語学や技能等の能力を高めた人材を積極的に受け入れる(引き続き在留してもらう)制度を開始している。特に韓国については、これまで育成という観点ではほとんどなく、低熟練労働者の還流的な受入れにとどまっていたところから方針を転換し、韓国入国前の時点から ODA 事業等とも連動させた教育訓練・能力開発の機会提供と、段階的な在留資格昇級システム(E-9→E-7-4(→さらにその先の居住・永住資格取得へ))の道筋を示している点は注目に値する。

3 か国において低熟練外国人労働者として入国後、能力を高めて中熟練になることで在留資格を変更し、最終的に家族呼び寄せや永住申請が認められる在留資格を取得している人数を比較すると、韓国は 7,165 人(2023 年 3 月末)、台湾は 14,618 人(2023 年 8 月末)の一方で、日本は 21 人(2023 年 9 月末:特定技能 2 号)にとどまる。人数だけをみれば日本は韓国・台湾に大きく遅れを取っている状況である<sup>12</sup>。

一方、韓国・台湾は中熟練外国人労働者への移行には雇用主の申請や推薦が必須(本人からの申請は不可)であることや転職制限があるが、日本は基本的には労働者本人の意向に応じて特定技能 1 号・2 号への移行が行われ、また、転職も自由である点は、労働者視点では魅力的な制度といえるかもしれない。

日本・韓国・台湾は、少子高齢化・労働力不足に直面し、外国人労働者に頼らざるを得なくなっている状況のなか、日本の経済的優位性はすでになくなっている。韓国・台湾はこれまで帰国を前提とした還流型の外国人労働者受入れを見直し、中長期的な在留も見込んだ制度を開始している。これらの動きが送出し国側からみたときにどのように映っているのか、日本は今後どのような制度や施策が必要か等、継続的な議論が求められる。

## 参考文献

### <韓国>

- ・ イチャンウォン・チェソリ・パクソンイル・キムドウオン(2023)「非専門就業(E-9)と熟練技能人材(E-7-4)現況比較」移民政策研究院統計ブリーフ
- ・ 雇用労働部(2022)「産業現場と人口構造の変化に対応する雇用許可制改正案」
- ・ 雇用労働部(2023a)「第 38 回外国人政策委員会決定事項公告」
- ・ 雇用労働部(2023b)「第 40 回外国人政策委員会決定事項公告」
- ・ 雇用労働部(2023c)「ホテル・コンドミニアム業外国人力(E-9)許容 タジキスタン、新規送出し国へ追加指定」(プレスリリース)
- ・ 雇用労働部(2024a)「雇用労働部 2024 年からこのように変わります」(プレスリリース)
- ・ 雇用労働部(2024b)「第 5 次国家技能資格制度整備基本計画」
- ・ 出入国・外国人政策本部(2023)「『熟練技能人材 3 万 5 千人の革新的拡大方案(K-point E74)』を 9 月 25 日から本格的に施行」(プレスリリース)
- ・ 中小企業中央会(2023)「熟練技能人材(E-7-4)在留資格変更制度等 外国人材活用業界認知度調査結果報告書」
- ・ ヒョンチェミン・チェソリ(2023)「熟練外国人漁船員確保のための制度改善法案—近海漁業を中心に」『水産経営論集』54 巻 1 号:1-22 頁
- ・ 法務部(2023)「季節労働者離脱率前年比 1/6 に減少(9.6%→1.6%)」(プレスリリース)

<sup>12</sup> ただし、日本における、技能実習・特定技能 1 号・留学生等から、介護福祉士国家資格を取得することで在留資格「介護」を取得する例は、低熟練労働者から能力開発を通じた在留資格変更ルートの一例と考えられる。2022 年末時点で、在留資格「介護」の在留人数は 8,093 人となっている。

- ・ 法務部(2024)「就労ビザ総量事前公表制試験運営」(プレスリリース)

#### <台湾>

- ・ 行政院主計総処(2021)「2021年8月末時点の産業・サービス業の求人統計」(事業人力雇用状況調査)
- ・ 労働部労働力発展署(2022)「移工留才久用方案」(概要資料)
- ・ 労働部労働力発展署(2023a)「農業および建設業における移民労働者の雇用に関する規則の改正」(プレスリリース)
- ・ 労働部労働力発展署(2023b)「移工留才久用方案により雇用主は1万人を超える中級技能労働者の継続雇用が可能」(プレスリリース)
- ・ 労働部労働力発展署(2023c)「行方不明移民労働者の発生率の改善 労働力不足を改善するための政策の適時緩和と派遣元管理の強化と不法労働者の継続的摘発」(プレスリリース)
- ・ 労働部労働力発展署(2023d)「在宅介護移住労働者の申請簡素化、評価免除の拡大による中級技術者の確保拡大 労働部改正規則が本日交付」(プレスリリース)
- ・ 労働部労働力発展署(2023e)「移工留才久用方案(中級技術職)に関するQ&A(2023年10月27日版)」
- ・ 労働部労働力発展署(2023f)「労働局は、雇用主を変更する移民労働者の権利および利益を積極的に保護するため、直接雇用および雇用主変更サービスを提供する」(プレスリリース)
- ・ 労働部労働力発展署「移工留才久用方案」特設ページ

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

#### <その他>

- ・ 加藤真(2023)「諸外国における外国人住民向け統合プログラムの事例研究—韓国『社会統合プログラム』の事例をもとに」  
[https://www.murc.jp/library/report/seiken\\_230825/](https://www.murc.jp/library/report/seiken_230825/) (当社レポート)

※ 本稿は、公益財団法人日本台湾交流協会・台湾日本関係協会共同による「日台若手研究者共同研究事業(2021ー2023)」(外国人材グループ、テーマ「外国人労働者の受け入れと多文化共生社会の形成」、日本側代表者:山脇啓造明治大学国際日本学部教授)の一環として執筆した。

#### — ご利用に際して —

- 本資料は、執筆時点で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さまの決定、行為、およびその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用に当たっては、お客さま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。