

日韓における外国人労働者受け入れ対策の比較分析

金 明中

Comparative Analysis of Measures of Employment policy for Foreign Workers in Japan and South Korea

Myoung-Jung KIM

はじめに

日本で働く外国人労働者の数が毎年増加している。日本で就労している外国人労働者の数は、2022年10月末現在182万2725人で、届出が義務化された平成19年以降、過去最高を更新した。

日本政府は深刻な人手不足に対応するために、2019年4月に、改正出入国管理・難民認定法を施行し、特定技能1号と特定技能機能2号という新しい在留資格を新設した。

改正法の特徴は、今までは許容しなかった単純労働分野でも外国人労働者を正式に受け入れることが可能となったことである。日本政府は、特定技能により2019年4月から5年間で最大345,150人を受け入れる方針であったものの、新型コロナウイルスの影響もあり、特定技能の在留資格で日本に滞在する外国人の人数は、2023年6月末現在17万3089人（2号は12人）に留まっている。

一方、韓国政府は2004年8月に非専門外国人労働者を効率的に活用するために「雇用許可制」を導入した。雇用許可制は、慢性的な労働力不足に苦しんでいる中小企業が政府から外国人雇用の許可を受け、合法的に外国人労働者を労働者として雇用する制度である。

韓国と同様に、急速な少子高齢化により将来労働力不足の問題を抱えている日本において、韓国の雇用許可制は、単純技能労働者に対する受け入れ対策として参考になるかもしれない。しかしながら雇用許可制が実施された以降にも外国人労働者と関連した問題はすべて解決されていない。

日韓共に外国人労働者がより安心して活躍できる社会を作るためには、(1)外国人労働者が働く労働条件を改善する、(2)外国人労働者に対する差別の問題を解決する、(3)悪質ブローカーを排除するための対策をより徹底的に行う、(4)企業の負担を最小化する支援を行うなどの対策が必要である。

本稿では日本と韓国における外国人労働者受け入れ対策の現状と課題を分析してから、日本の課題を解決する一つの方法として韓国の雇用許可制を考察する。

第1節 日本における外国人や外国人労働者の現状

1. 日本における外国人や外国人労働者の現状

2016年に初めて100万人を突破した日本における外国人労働者数は、2022年10月末現在182万2725人で、届出が義務化された2007年以降、過去最高を更新した（前年比95,504人増加、増加率は5.5%）。また、外国人を雇用する事業所数も298,790所で、前年比13,710所増加した。務化されて以降、最大を記録した。その結果、外国人労働者の就業者全体に占める割合は2.7%まで上昇することになった（図1）。

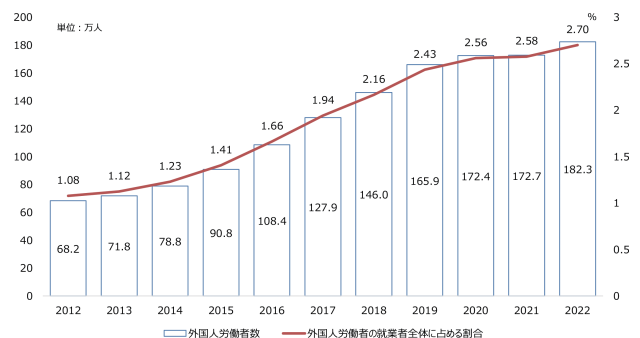


図1 外国人労働者数・外国人労働者の就業者全体に占める割合の推移

（出所）総務省「労働力調査」（各年10月、原数値）：（最終アクセス日は2023年10月22日）、厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和4年10月末現在）：（最終アクセス日は2023年10月22日）により筆者作成。

外国人労働者を在留資格別に見ると、定住者（主に日系人）、永住者、日本人の配偶者等の「身分に基づき在留する者」が約59.5万人（外国人労働者全体の32.7%）で最も多く、次いで、「専門職・技術的分野の在留資格」が約48.0万人（同26.3%）、開発途上国からの「技能実習制度（以下、技能実習）」が34.3万人（同18.8%）、留学生のアルバイト等の「資格外活動」が33.0万人（同18.2%）の順となっている。産業別にはその他（59.5万人）を除いて、製造業が48.5万人（外国人労働者全体の26.6%）、サービス業（他に分類されないもの）が29.6万人（同16.2%）、卸・小売業が23.8万人（同13.1%）で上位3位を占めた。

日本における外国人労働者の特徴は、長期間にわたる就労を目的としている専門職より、資格外活動や技能実習のような短期間の在留資格で働く割合が高いことである。しかしながら、2020年以降は水際対策が強化され、技能実習生や留学生の受け入れは減少した。実際のデータをみると、外国人労働者に占める資格外活動や技能実習の割合は2019年の45.6%から2022年には37.0%に大きく低下していることが明らかとなっている(図2)。

国籍別の外国人労働者数では、ベトナムが462,384人(外国人労働者全体の25.4%)で最も多く、次いで、中国が385,848人(同21.2%)、フィリピンが206,050人(同11.3%)、ブラジルが135,167人(同7.4%)の順となっている。対前年と比べて、インドネシアは47.5%、ミャンマーは37.7%、ネパールは20.3%増加したことに比べて、中国は2.8%、韓国は0.4%、ペルーは0.4%減少した。

2. 外国人労働者受け入れ拡大の背景

日本政府が、外国人労働者の受け入れを拡大した理由

としては、少子高齢化にともなう人手不足の問題が挙げられる。2021年10月1日現在(確定値)の日本の総人口は1億2,550万人で、2008年10月の1億2,806万人から256万人も少なくなった¹。国立社会保障・人口問題研究所は2017年に「日本の将来推計人口(平成29年推計)」²を発表し、2065年には日本の総人口が8,808万人まで減少すると予想した。しかしながら2022年の出生率は1.26まで低下する等、2017年の将来人口推計に使われた合計特殊出生率(出生率「中位」の2022年の出生率は1.42)を下回っている(図3)。つまり、今後日本の総人口は2017年の推計より減少する可能性が高い。

一方、労働力人口は、女性や高齢者の労働市場への参加が増えたことにより、2013年以降はむしろ増加している。しかしながら、15~64歳の生産年齢人口の減少は著しく、日本における2020年10月1日現在の15~64歳人口は、7,508万8,000人と2019年10月1日に比べ45.4万人も減少した。15~64歳人口が全人口に占める割合は

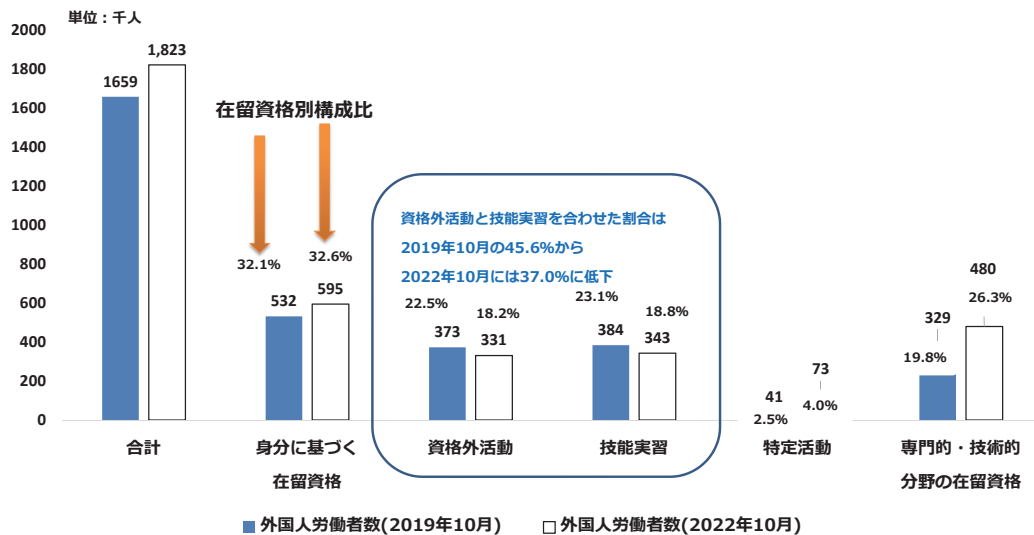


図2 在留資格別外国人労働者数と構成比
(出所) 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】(令和4年10月末現在)より筆者作成。

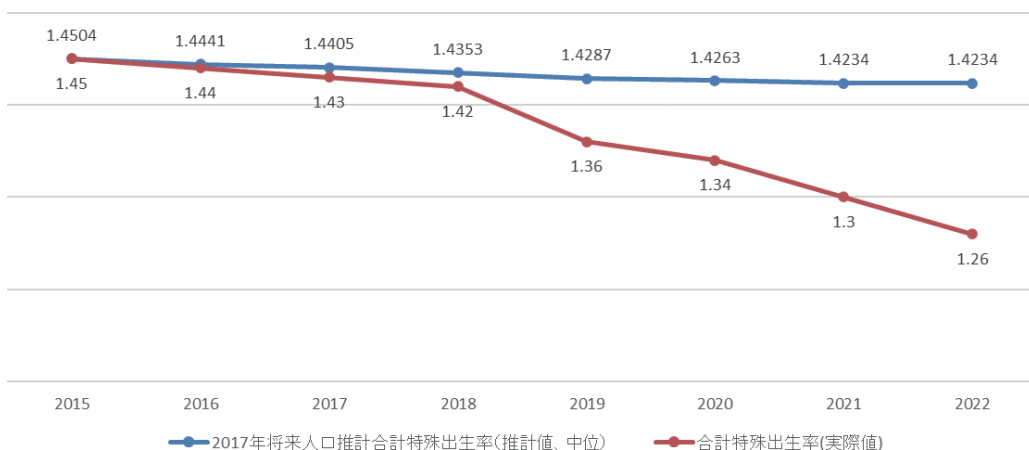


図3 日本における合計特殊出生率の推移
(出所) 国立社会保障・人口問題研究所(2017)「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位(死亡中位)推計(仮定値表11-1 合計特殊出生率の推移)」(最終アクセス日:2022年10月1日)等より筆者作成。

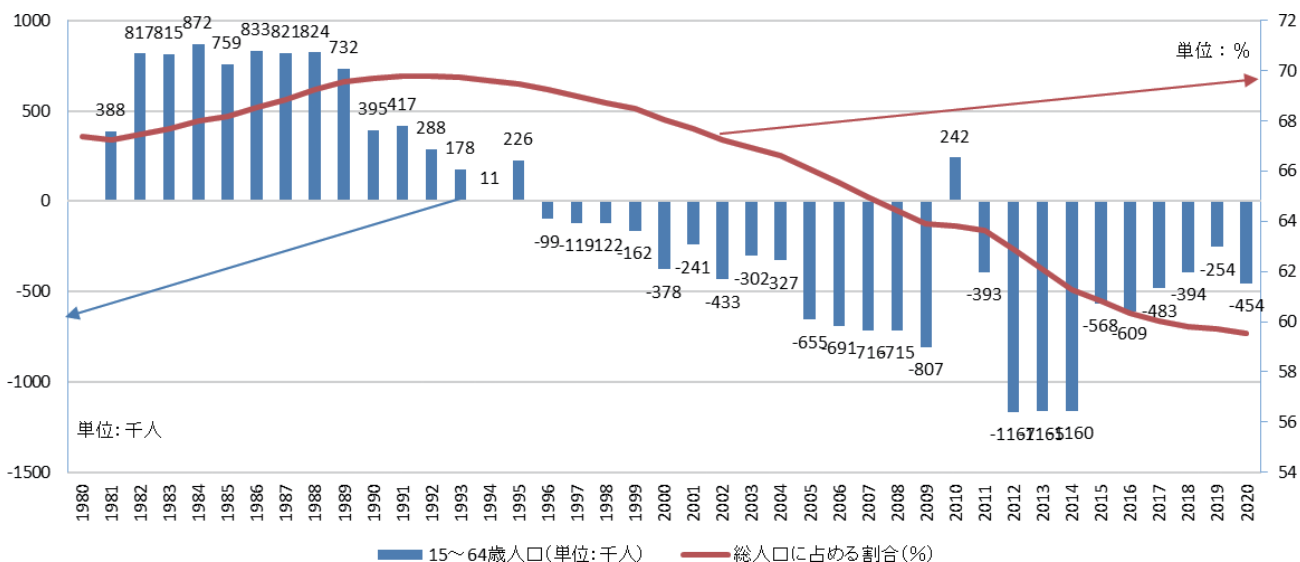


図4 生産年齢人口の推移

注1) 2010年における15~64歳の人口が増えた原因として、国勢調査による人口のうち、年齢不詳の人口を各歳別にあん分したことが挙げられる。

注2) 15~64歳人口と総人口に占める割合は10月1日基準、2020年は8月1日基準（確定値）。

（出所） e-stat「人口推計：長期時系列データ」から筆者作成。

59.5%と、ピーク時の1993年（69.8%）以降、一貫して低下しており、その傾向は、今後も続く見通しだ（図4）。このように少子高齢化が進行し、生産年齢人口が減少しているなかで、企業は労働力を確保するために、既存の男性正規職労働者を中心とする採用戦略から、女性、高齢者、外国人などより多様な人材に目を向ける必要性が生じた。

3. 外国人労働者受け入れのための法改正

日本政府は深刻な人手不足に対応するために、2019年4月に、改正出入国管理・難民認定法を施行し、特定技能1号と特定技能2号という新しい在留資格を新設した。改正法の特徴は、今までは許容しなかった単純労働分野でも外国人労働者を正式に受け入れることが可能となったことである。特定技能1号と2号は、①求められる技能水準、②対象業種、③日本に滞在できる期間が異なる。その詳細は次のとおりである。

①求められる技能水準

特定技能1号が、相当程度の知識又は経験を要する技能を要する業務に従事する外国人労働者に発給される在留資格であることに比べて、特定技能2号は、熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けに発給する在留資格である。原則として特定技能1号の修了者が試験に合格すると特定技能2号の資格取得が可能になる。

②対象業種

特定技能1号の対象業種は、介護、ビルクリーニング業、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野（2022年に製造業の3分野を統合）、建設業、造船・船用工業、自動車整備業、航空業、宿泊業、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業であることに比べて、特定技能2

号の対象業種は、建設業と造船・船用工業（溶接区分のみ）の2業種のみであった。しかし、2023年6月9日に閣議決定により、建設業と造船・船用工業（溶接区分のみ）以外に、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業の9分野と、造船・船用工業のうち溶接区分以外の業務区分全てが新たに特定技能2号の対象と追加された。この結果、特定技能1号の12の特定産業分野のうち、介護分野以外の全ての特定産業分野において、特定技能2号の受け入れが可能となった¹。

③日本に滞在できる期間

特定技能1号が通算5年までしか日本に滞在できない在留資格なのに対して、特定技能2号は日本滞在の期間に制限がない。

特定技能1号と2号の在留資格を取得した外国人労働者の受け入れが可能な業種は、人材を確保することが困難な状況にあるため、外国人により不足する人材の確保を図るべき業種に制限されているものの、受け入れ可能な業種は入管法ではなく、法務省令で定められるので、今後、深刻な人手不足が発生したことが認められれば、省令改正により他の業種にも広がっていく可能性がある。

表1は、1993年に導入された技能実習と2019年4月から導入された特定技能の違いについて説明している。

¹ 本取扱は、2023年8月31日、出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野を定める省令等が改正・施行されたことにより、同日から開始されている。

表1 技能実習と特定技能1号の制度比較(概要)

	技能実習(団体管理型)	特定技能(1号)
制度の目的	現場での実習を通じて日本の様々な技術を習得した後で帰国し、その技術を母国に広めるという国際貢献を目的とする	人材の確保が困難な一部の産業分野等における人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有する外国人材を即戦力としての労働者として受け入れる
関係法令	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律/出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
二国間取決めを結んでいる国(2023年10月現在)	インド、インドネシア、ウズベキスタン、カンボジア、スリランカ、タイ、パキスタン、バングラデシュ、フィリピン、ベトナム、ペルー、ミャンマー、モンゴル、ラオスの14カ国	インドネシア、ウズベキスタン、カンボジア、スリランカ、タイ、ネパール、パキスタン、バングラデシュ、フィリピン、ベトナム、ミャンマー、モンゴル、インド、マレーシア、ラオス、キルギスの16カ国
在留資格	技能実習	特定技能
在留期間	技能実習1号:1年以内、技能実習2号:2年以内、技能実習3号:2年以内(合計で最長5年)	1年、6か月又は4か月ごとの更新、通算で上限5年まで
外国人の技能水準	なし	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし(介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり)	技能水準、生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認(技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)
家族の帯同	基本的に認めない	基本的に認めない
送出国	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	あり(非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制)なし	
支援機関	なし	あり(個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁による登録制)
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出国を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし(介護分野、建設分野を除く)
働ける業種	農業関係(2職種6作業)、漁業関係(2職種10作業)、建設関係(22職種33作業)、食品製造関係(11職種18作業)、繊維・衣服関係(13職種22作業)、機械・金属関係(16職種31作業)、その他(20職種37作業)、社内検定型の職種・作業(2職種4作業)合計88職種161作業(2023年7月1日現在)	介護、ビルクリーニング業、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野(2022年に製造業の3分野を統合)、建設業、造船・船用工業、自動車整備業、航空業、宿泊業、農業、漁業、飲食品製造業、外食業の12分野
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動(1号) 技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動(2号、3号)(非専門的・技術的分野)	相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動(専門的・技術的分野)
転籍・転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

(出所) 出入国在留管理庁(2023)「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」等より筆者作成。

両制度の最も大きな違いとしては在留資格の目的が挙げられる。厚生労働省は、技能実習の目的を「我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力すること」だと定義している。この定義によると、技能実習の目的は労働ではなく国際貢献であることが分かる。

しかしながら、公益財団法人国際研究協力機構(JITCO)の「平成29年度技能実習実施機関従業員規模別構成比(団体管理型)」によると、外国人技能実習生を受け入れている企業の従業員数は、10人未満が50.0%で最も多く、次いで10~19人が15.0%、20~49人が14.1%、50

~59人が9.5%の順であり、100人以上の企業は11.5%(100~299人は7.5%、300人以上4.0%)に過ぎない。この結果をみると、技能実習は国際貢献よりは中小零細企業における人手不足を解消するために利用されていることがうかがえる。一方、特定技能の目的は人手不足を解消するための労働力の獲得が主になる。技能実習生とは異なり、即戦力として現場で活躍することが期待されている。

在留資格は技能実習(団体管理型)制度が技能実習1号・2号・3号になっていることに比べて、特定技能は、特定技能1号・2号となる。在留期間は、技能実習では、技能実習1号は1年以内、技能実習2号は2年以内、技能実習3号は2年以内と定められている(合計で最長5

年)。一方、特定技能1号では通算5年間とされている。特定技能2号の場合は、特に在留期間の制限が設けられていない。

技能実習と特定技能共に送出国との間で二国間取決め(協力覚書)を作成することになっており、2021年12月現在、技能実習は14カ国(ベトナム、カンボジア、インド、フィリピン、ラオス、モンゴル、バングラデシュ、スリランカ、ミャンマー、ブータン、ウズベキスタン、パキスタン、タイ、インドネシア)、特定技能は16カ国(インドネシア、ウズベキスタン、カンボジア、スリランカ、タイ、ネパール、パキスタン、バングラデシュ、フィリピン、ベトナム、ミャンマー、モンゴル、インド、マレーシア、ラオス、キルギス)と二国間取決め³を結んでいる。

4. 外国人労働者活躍のための環境整備

今後、特定技能が拡大・定着していくと、日本にはより多くの外国人労働者が働くことになるとされる。しかしながら、外国人労働者がより安心して活躍できる社会を作るためには改善すべき点も多い。

第1に外国人労働者が働く労働条件を改善する必要がある。特定技能という在留資格で働く分野は、相対的に労働条件が厳しい業種や仕事が多い。政府は、少子高齢化により若い人口が減少する中で、このような業種や仕事には日本の若者が集まらないので、外国人労働者を受け入れ、人手不足の問題を解決しようとしている。最初は日本という国に憧れ、日本に来てくれるかもしれないが、労働条件が他の業種あるいは他の国に比べてよくないことが耳に入ると、政府の計画どおりに外国人労働者を確保することが難しくなる可能性も高い。

第2に外国人労働者に対する差別の問題を解決する必要がある。残念ながら、日本には外国人労働者に対する差別やいじめ、パワハラ問題が今でも根付いている。旅券の取り上げや恋愛・結婚・妊娠禁止といった人権侵害も起きている。その結果、うつ病やPTSD(心的外傷後ストレス障害)の症状になるケースもあり、最悪の場合は自殺に至ることもある。特に、アジア系の労働者に対する差別が多く、外国人の間では出身国によって日本人の「まなざし」が変わるといって話まで広がっている。

第3に悪質ブローカーを排除するための対策をより徹底的に行うことが大事である。以前から実施されてきた技能実習の場合、悪質ブローカーによる搾取が大きな問題になっていた。実習生は入国前の費用調達のため多額の借金を背負っている。日本に来るために渡航する前に、母国の送り出し機関(ブローカー)に多額の費用を支払っているからである。実習生の多くは借金を返済するために、長時間労働や賃金の未払い、そしてパワハラ等があっても我慢するケースが多い。さらに、国内でも技能実習生の受け入れを仲介する監理団体が、不当に高

額な費用を徴収するケースもあると報告されている。新しく導入した制度でも相変わらずブローカーと関わる問題は残されていると思われる。政府は、今後、送り出し国や国内の悪質なブローカーの活動を規制する対策を徹底的に行う必要がある。

第4に制度をよりシンプルにし、企業の負担を最小化する支援を行うべきである。企業が外国人労働者のために日本語教育を企業負担で実施、常勤で通訳スタッフを配置、安価な寮費で住まいを提供するなど経済的なサポートを実施している例がある。このようなサポートについて、企業のみならず負担させるのではなく、公的支援の導入も考えていくべきであろう。

第5に技能実習生は、働く企業を変える「転籍」が原則認められていない。雇い主がひどいので、監理団体(実習生がトラブルに巻き込まれたとき、実習生と企業の上に立って支援・指導をする役割をする非営利団体)に新しい会社を探してほしいと相談しても何も解決してくれない。だから我慢できなくて避難(失踪)を選択する技能実習生が多い。

日本政府は、特定技能により2019年4月から5年間で最大345,150人を受け入れる方針であったものの、新型コロナウイルスの影響もあり、特定技能の資格で日本に在留する外国人は2023年6月末現在17万3089人(2号は12人)に留まっており、このままでは日本政府が計画している受入れ目標を達成することは厳しい状況である⁴。新制度により外国人労働者を雇用する企業の経済的負担を減らすと共に、手続きをより簡単にするために制度を再点検する必要がある。

第2節 韓国における外国人労働者の受け入れ対策

1. 韓国における外国人労働者の現状

韓国では最近、少子高齢化による生産年齢人口の減少に対する対策の一つとして外国人労働者を受け入れようとする動きが広がっている。韓国における在留外国人数は2022年末時点で224.6万人まで増加した。一方、2018年に88.4万人まで増加していた外国人就業者数はその後は減少傾向にあり、2022年には84.3万人まで減少した。

韓国における外国人労働者の受け入れ政策は大きく「優秀専門外国人労働者の誘致戦略」と「非専門外国人労働者の効率的活用」に区分することができる。優秀専門外国人労働者の誘致戦略としては、「電子ビザの発給」、「点数移民制の施行」、「留学生の誘致及び管理強化」、「投資移民の活性化」等が挙げられる。また、非専門外国人労働者の効率的活用と関連した代表的な政策としては、2004年8月に施行された雇用許可制がある。雇用許可制とは、国内で労働者を雇用できない韓国企業が政府(雇用労働部)から雇用許可書の発給を得て、合法的に外国人労働者を雇用する制度である。

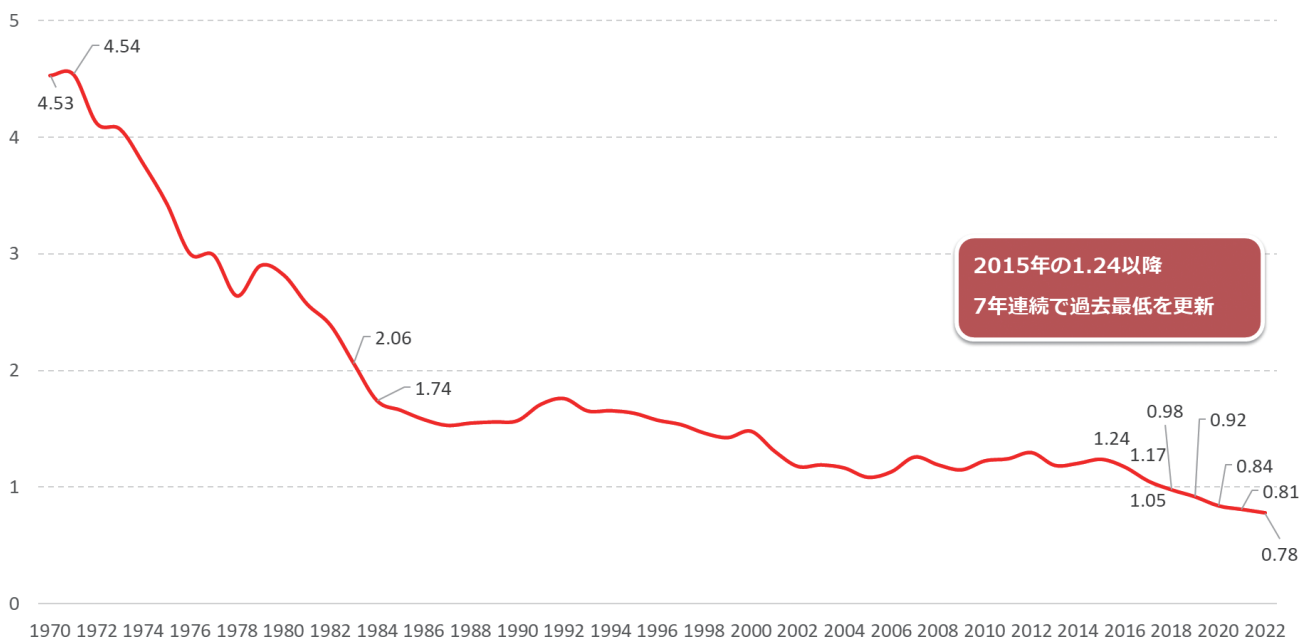


図5 韓国における合計特殊出生率の推移

(出所) 統計庁「人口動向調査」、統計庁「2022年人口動向調査出生・死亡統計(暫定)」より筆者作成、最終利用日 2023年5月28日

2. 外国人労働者増加の背景

韓国で在留外国人及び外国人労働者が急激に増加し始めたのは、2004年8月に、「外国人勤労者の雇用などに関する法律」を施行し、「外国人産業技術研修生制度」を「雇用許可制」に転換・実施してからだと言える。雇用許可制を導入する前に、韓国では雇用許可制を導入すべきなのか、労働許可制²を導入すべきなのかに対して議論があった。雇用許可制と労働許可制の大きな違いは制度の主体を誰にするかにあるだろう。つまり、雇用許可制は使用者に外国人労働者を使用する権利を与えることを中心にしていることに比べて、労働許可制は外国人労働者が労働する権利を重視している。また、雇用許可制は事業場の移動を原則的に制限していることに比べて、労働許可制は事業場の移動を保障し、同一労働同一賃金の実施を重視している。韓国では2002年に民主労働党と民主労総により労働許可制の導入が主張されたものの、十分な議論が行われていないことや政治的状況により実施までは至らなかった。その結果雇用許可制が導入され、現在まで施行されている。

では、なぜ韓国政府は雇用許可制を導入するなど、外国人労働者の受け入れに積極的な政策を実施することになったのだろうか。その最も大きな理由としては、①出

生率低下による将来の労働力人口の減少と成長率低下に対する懸念が増加したこと、②日本をモデルとした「外国人産業技術研修生制度」の問題点が深刻化したことが挙げられる。

韓国の合計特殊出生率(一人の女性が一生に産む子供の平均数、以下、出生率)は1950年代後半を頂点として急速に低下し、1983年以降は、人口の置き換え水準である2.1を下回った。さらに、韓国の2022年の出生率は0.78と、2021年の0.81を下回り、2015年の1.24を記録して以降、7年連続で過去最低を更新した(図5)。日本の1.26(2022年)やOECD平均1.59(2020年)を大きく下回る数値だ。

一方、2022年における韓国の高齢化率は17.5%で、同時点の日本の29.1%に比べてまだ低い水準であるものの、高齢化率の上昇のスピードが速く、2060年には高齢化率が43.9%まで上昇することが予想されている。2023年に発表された日本の将来人口推計による2060年の日本の高齢化率37.9(出生中位、死亡中位推計)%を上回る数値である。出生率が低下し、高齢化率が高まると労働力人口の減少は避けられない。従って、将来の労働力人口の減少とそれによる成長率の低下を懸念した韓国政府は、既存の消極的な外国人労働者受け入れ政策を積極策に転換することになったのである。

外国人労働者受け入れ政策を積極策に転換したもう一つの理由としては、日本の「技能実習生」をモデルとした「外国人産業技術研修生制度」が、「現代版奴隷制度」と呼ばれるほど様々な問題点を漏れさせた点が挙げられる。ブローカーによる送り出し過程の不正により、不法滞在者が多数発生(2002年の場合、外国人労働者の8割

² 労働許可制は、事業場の移動を保障し、同一労働同一賃金の実施を重視しており、ドイツやシンガポールなどが導入している。一方、雇用許可制は、国内で労働者を雇用できない企業が韓国政府から雇用許可書の発給を得て、合法的に外国人労働者を雇用する制度であり、韓国が導入している。

が不法就労者)し、賃金未払いを含めた人権侵害の問題が続出した。

3. 外国人労働者受け入れ政策

韓国における外国人労働者の受入れ戦略は大きく「非専門外国人労働者の効率的活用政策」と「優秀専門人材の誘致戦略」に区分することができる。非専門人材の効率的活用政策としては「雇用許可制」が、優秀外国人労働者の誘致戦略としては、「電子ビザの発給」、「点数移民制の施行」、「留学生の誘致及び管理強化」、「投資移民の活性化」等が挙げられる。本章では、まず、韓国における外国人労働者受け入れ政策の変遷過程を述べてから、「非専門外国人労働者の効率的活用政策」である雇用許可制とそれ以外の「優秀専門人材の誘致戦略」について論ずる。

(1) 韓国における外国人労働者受け入れ政策の変遷過程

韓国政府は1993年に外国人産業技術研修制度を導入することで単純労働の外国人労働者を合法的に受け入れ始めた。外国人産業技術研修制度を導入する前には、単純技能の外国人労働者の受け入れは原則的に禁止されていたものの、実際には違法な雇用が発生しており、その規模すら把握できない状況であった。韓国政府は開発途上国との経済協力を図り、1980年後半から急速に増加した人件費負担や3K業種への就職忌避現象などによる労働力不足の問題を解決するために、外国人産業技術研修制の導入を決めた³。この制度は、産業研修生として入国した外国人が事業場で一定期間、研修を受けてから帰国する仕組みであった。しかしながら、労働力不足が深刻な事業場では、彼らが研修生の資格であるにもかかわらず、研修はおざなりにして、すぐに労働に従事させるなどの問題が発生した。また、外国人研修生が指定された事業場から離脱して不法滞在者になるケースも頻発した。さらに、外国人研修生の資格で働く場合の賃金や労働権、労働者の地位や保険、悪質な送出国やブローカーの存在などが新しい問題として浮上した。

韓国政府は、外国人産業技術研修制と外国人労働者管理の問題点を解決するために、2000年から既存の外国人産業技術研修制を修正して「研修就業制」を実施した。研修就業制は、外国人労働者が国内の事業場で技能を習得する産業研修生という身分で研修を受けてから、研修就業者という資格で制限的に労働者の地位を認め、決まった期間の間に合法的に就業を可能にした制度である。2000年から産業研修生は2年の研修を受けると1年間就業することが可能になった。また、2002年以降は1年の研修後、2年間就業ができるように就業期間を拡大

した。そして、2002年には単純サービス分野の労働力不足を解消するために、韓国国籍ではない外国の同胞、特に中国同胞と旧ソ連地域の同胞が一部のサービス業種で働くことを許可する「就業管理制」が導入された。さらに、2003年には「外国人労働者の雇用などに関する法律」が制定・公布され、2004年からは単純技能の外国人労働者の導入を合法的に許可する雇用許可制が施行されることになった。その結果、既存の外国国籍の同胞を対象にした就業管理制は雇用許可制の特例制度として雇用許可制に統合されることになった。

他方、海外専門人材の導入の場合、関連政策は科学技術政策の一環として始まった。韓国政府は1968年から、遅れていた韓国の科学技術の水準を向上させるため、「在外韓国人科学技術者誘致事業」を実施した。この事業は1990年代まで持続される。韓国政府は、1990年代以降、韓国の産業構造が急速に高度化すると、国家競争力において科学技術及び専門知識などの重要性を認識し、海外の優秀な外国人人材の誘致にも力を入れることになった。1993年には新経済5ヵ年計画により、科学技術分野でBrain Pool制度が設けられ、その結果、「海外高級科学頭脳招聘活用事業」が実施され、既存の関連事業もこの事業に吸収されることになった。その後、科学技術人材の誘致支援は人文社会系列の優秀人材分野にも拡大されて1999年からはBK21事業、2004年からはStudy Koreaプロジェクト、2008年からはWCU、そして1年後にはWCI事業が実施された。そして、BK21事業とWCU事業の後続事業として、2013年からはBK21プラス事業が、2015年からはKRF事業が実施されている。

(2) 非専門外国人労働者の効率的活用政策：雇用許可制

1) 雇用許可制の基本概念

雇用許可制が導入される前に、企業は外国人産業研修生制度を利用し、制限的に外国人産業研修生を受け入れることにより、人材不足を少しは解消することができたものの、送り出し過程を民間機関やブローカーが担当していたので不正が多発し、不法残留者が増加する問題が発生した。そこで、2003年6月の臨時国会で外国人労働者の雇用などに関する法律が成立し、2004年8月17日から雇用許可制が施行されることにより、より幅広く、そして合法的に外国人労働者を雇用することが可能になった。

雇用許可制は、慢性的な労働力不足に苦しんでいる中小企業が政府から外国人雇用の許可を受け、合法的に外国人労働者を労働者として雇用する制度である。外国人労働者を合法的・透明的に管理し、労働力不足の問題を解決することが目的であるものの、すべての企業が利用できる制度ではなく、外国人労働者をいつまでも雇用できる制度でもない。

³ 金 ジュヨン・その他(2015)「外国人人材導入の現況と課題」産業研究院から引用。

表2 雇用許可制による2023年度新規外国人労働者割当計画

単位：人

区分	人員	製造業	建設業	サービス業	農畜産業	漁業
一般 (E-9)	89,970 [79,970 + a (10,000)]	58,870 + a	2,900 + a	960 + a	10,900 + a	6,250 + a
再入国就業者	20,030	16,130	10	40	3,100	750
合計	110,000 [100,000 + a (10,000)]	75,000 + a	3,000 + a	1,000 + a	14,000 + a	7,000 + a

(出所) 韓国雇用労働部「雇用許可制ホームページ」<https://www.eps.go.kr>

表3 外国人労働者に対する雇用許可制が適用される業種

	一般雇用許可制	特例雇用許可制
鉱業		許容除外項目ではない場合すべて許容
製造業	常時 300 人未満の労働者を使用する事業場あるいは資本金 80 億円以下の事業場 (この基準を満たしていない企業でも地方中小企業で発給した「中小企業確認書」を提出すると適用対象になりえる)	
建設業	すべての建設工事 (発電所、製鉄所、石油化学と関連した建設現場の建設会社の中で建設免許が産業環境設備である場合には適用除外)	
サービス業	<ul style="list-style-type: none"> 建設廃棄物処理業 再生用材料収集及び販売業 冷蔵・冷凍倉庫業 書籍、雑誌及びその他の印刷物出版業 音楽及びその他のオーディオ出版業 次の業種の標準職業分類上荷役及び積載を担当する単純労働者 	・ H2 許容除外業種以外の業種
	<ul style="list-style-type: none"> 再生用材料収集及び販売業 冷蔵・冷凍倉庫業 書籍、雑誌及びその他の印刷物出版業 書籍、雑誌及びその他の印刷物出版業 音楽及びその他のオーディオ出版業 	<ul style="list-style-type: none"> 再生用材料収集及び販売業 冷蔵・冷凍倉庫業 書籍、雑誌及びその他の印刷物出版業 音楽及びその他のオーディオ出版業
漁業	沿岸漁業	沿岸漁業
	養殖漁業	養殖漁業
	天日塩及び岩塩性産業	天日塩及び岩塩性産業
農畜産業	作物栽培業	作物栽培業
	畜産業	畜産業
	作物栽培及び畜産関連サービス業	作物栽培及び畜産関連サービス業

注) H2 許容除外業種石炭、原油及び天然ガス鉱業、情報サービス業、電気、ガス、蒸気及び空気調節供給業、金融業、保険及び年金業、水道業、金融及び保険関連サービス業、環境浄化及び復元業、不動産業、自動車及び部品販売業、研究開発業、陸上運送及びパイプライン運送業、専門サービス業、建築技術、エンジニアリング及びその他の科学技術サービス業、水上運送業、事業施設管理及び造園サービス業、航空運送業、倉庫及び運送関連サービス業、雇用斡旋及び人材供給業（但し、「家事労働者の雇用改善等に関する法律」に基づく家事サービス提供機関は除く）、出版業、公共行政、国防および社会保障行政、郵便及び通信業、教育サービス業、コンピュータプログラミング、システム統合及び管理業、国際及び外国機関

(出所) 韓国雇用労働部「雇用許可制ホームページ」<https://www.eps.go.kr>

雇用許可制は、純粋外国人労働者の雇用を許可する一般雇用許可制 (E-9) と韓国系外国人 (在外同胞) を対象とした特例雇用許可制 (訪問就業制: H-2) に区分される。一般雇用許可制の対象国は、フィリピン、タイ、インドネシア、ベトナム、モンゴル、ウズベキスタン、カンボジア、パキスタン、中国、バングラデシュ、キルギス、ネパール、ミャンマー、スリランカ、東ティモール、ラオスの 16 カ国であり、韓国政府は 16 カ国政府との間で MOU⁴ を締結し、毎年、決定される外国人労働者の受け入れ人数枠に合わせて外国人労働者を受け入れている。表2は、雇用許可制による2023年度新規外国人労働者割当計画を示している。

外国人労働者に対する雇用許可制が適用される業種は、鉱業、製造業 (常用労働者 300 人未満あるいは資本金 80 億ウォン以下の事業場)、建設業、サービス業 (廃棄物処理、冷凍倉庫等)、漁業、農畜産業の 6 業種である (2021 年に鉱業、果実類卸売業等を追加、表3)。また、業種別に雇用許容人員を定めている (表4)。

韓国政府は国務総理室に「外国人材政策委員会」を設置し、毎年の国内の労働力需給動向に応じて外国人労働者の導入規模及び許容業種等を決め、送出国を選定している。「外国人材政策委員会」は、企画財政部、外交通商部、法務部、行政安全部、知識經濟部、雇用労働部の次官、中小企業庁の庁長 (長官) 及び大統領が定める関連中央行政機関の次官 (文化体育観光部、農林水産食品部、保健福祉部、国土海洋部) 等を委員とした委員長 (国務総理室長) を含めた 21 人で構成されている。また、雇用労働部は「外国人材政策委員会」に上程される議案を事

⁴ 了解覚書 (Memorandum of Understanding) : 行政機関等の組織間の合意事項を記した文書であるものの、法的拘束力はない。

表4 業種別雇用許容人員

鉱業及び製造業

韓国人	被保険者数
1人以上 10人以下	内国人被保険者数+10人以下
11人以上 50人以下	30人（内国人被保険者数の2倍を超過することはできない）
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1) 韓国人の雇用機会保護のため韓国人（3カ月平均）が1人以上雇用されていること。

注2) プリ産業は、雇用許容人員の20%まで追加雇用が許可され、新規雇用許可書の発給限度より1人を追加雇用することができる。プリは日本語では根本という意味で、プリ産業は完成品を作る産業ではなく、完成品を作るために欠かせない溶接、鋳造、金型、熱処理、表面処理等の産業を称する。

建設業

年平均工事金額	係数
15億ウォン未満	10人（係数未適用）
15億ウォン以上	工事金額×0.8

サービス業

韓国人被保険者数	雇用許容人員	
	一般	宅配
5人以下	4人	12人
6人以上 10人以下	6人	18人
11人以上 15人以下	10人	30人
16人以上 20人以下	14人	42人
21人以上 100人以下	20人	60人
101人以上	25人	75人

注1) 個人看病人、世帯内の雇用活動は1世帯当たり1人に限る。

注2) サービス業のうち飲食店業の場合は、内国人被保険者6~10人の場合、特例外国人労働者を8人まで雇用可能。

注3) 宅配分野の許容業種は物流ターミナル運営業、陸上貨物取扱業に該当する。

天日塩及び岩塩性産業

塩田面千	雇用許容人員
37,000㎡以下	4人
37,000㎡超過	8人

農畜産業

業種	営農規模別（単位：m ² ）					
	4,000~ 6,499	6,500~11,499	11,500~ 16,499	16,500~ 21,499	21,500 以上	
作物栽培業 (011)	施設園芸・特殊作物	4,000~ 6,499	6,500~11,499	11,500~ 16,499	16,500~ 21,499	21,500 以上
	キノコ栽培施設	1,000~ 1,699	1,700~ 3,099	3,100~ 4,499	4,500~ 5,899	5,900 以上
	果樹	20,000~39,999	40,000~79,999	80,000~119,999	120,000~159,999	160,000 以上
	朝鮮人参、一般野菜	16,000~29,999	30,000~49,999	50,000~ 69,999	70,000~ 89,999	90,000 以上
	豆もやし・種苗栽培	200~ 349	350~ 649	650~ 949	950~ 1,249	1,250 以上
	その他の園芸・特殊作物	12,000~19,499	19,500~34,499	34,500~ 49,499	49,500~64,499	64,500 以上
畜産業 (012)	乳牛	1,400~ 2,399	2,400~ 4,399	4,400~ 6,399	6,400~ 8,399	8,400 以上
	韓牛・肉牛	3,000~ 4,999	5,000~ 8,999	9,000~ 12,999	13,000~16,999	17,000 以上
	豚	1,000~ 1,999	2,000~ 3,999	4,000~ 5,999	6,000~ 7,999	8,000 以上
	馬・アメリカアカシカ	250~ 499	500~ 999	1,000~ 1,499	1,500~ 1,999	2,000 以上
	養鶏	2,000~ 3,499	3,500~ 6,499	6,500~ 9,499	9,500~12,499	12,500 以上
	養蜂	100~ 199 群	200~ 299 群	300~ 399 群	400~ 499 群	500~599 群以上
	その他の畜産	700~ 1,699	1,700~ 3,699	3,700~ 5,699	5,700~ 7,699	7,700 以上
差物栽培及び畜産関連サービス業 (014)	内国人被保険者 1~10人	—	内国人被保険者 11~50人	内国人被保険者 51~100人	内国人被保険者 100人以上	
雇用許容人員	15人	20人	25人	30人	40人	

注1) 営農規模は、国立農産物品質管理院長が発給した農漁業経営体登録（変更登録）確認書で確認

畜産産業

免許（許可、申告）種類	養殖漁業の種類	雇用許人員	3人以内	10人	15人
養殖産業発展法第10条第1項1号（海藻類養殖漁業）	垂下式養殖	面積	199,999 m ² 以下	200,000～299,999 m ²	300,000 m ² 以上
	地撒き式養殖	面積	99,999 m ² 以下	100,000～199,999 m ²	200,000 m ² 以上
養殖産業発展法第10条第1項2号～5号（貝類養殖業、魚類等養殖業、複合養殖業、協同養殖業）	垂下式養殖、複合式養殖	面積	19,999 m ² 以下	20,000～ 39,999 m ²	40,000 m ² 以上
	地撒き式養殖	面積	99,999 m ² 以下	100,000～199,999 m ²	200,000 m ² 以上
	縄やそだ建による養殖、区画養殖	面積	9,999 m ² 以下	10,000～ 14,999 m ²	15,000 m ² 以上
養殖産業発展法第41条第1項第1号（陸上海水養殖漁業）	水田養殖	面積	6,600 m ² 以下	6,601～ 8,250 m ²	8,251 m ² 以上
	区画養殖	面積	9,999 m ² 以下	10,000～ 14,999 m ²	15,000 m ² 以上
水産種苗育成法第21条（水産種苗生産業）	陸上種苗生産業	面積	990 m ² 以下	991～ 1,652 m ²	1,653 m ² 以上
	海上種苗生産業	面積	59,999 m ² 以下	60,000～ 99,999 m ²	100,000 m ² 以上
養殖産業発展法第10条第1項7号及び第43号第1項2号	陸上養殖業	面積	6,600 m ² 以下	6,601～ 8,250 m ²	8,251 m ² 以上

沿岸漁業

沿岸漁業の種類	雇用許容人員 (船員法が適用される漁船は除外)
小型船網漁業、沿岸釣り漁業、沿岸刺し網漁業、沿岸アンコウ網漁業、沿岸棒受網漁業、沿岸クマノミあぐり網漁業、沿岸ウナギ筒漁業、沿岸タコ壺漁業、沿岸筒漁業、沿岸桁網漁業、カタクチイワシ漁業	1隻当たり7人以内で、全船員の70%を超過することはできない。
沿岸船引網漁業、定置網漁業	
沿岸刺し網漁業、沿岸改良アンコウ網漁業、沿岸 巻き網漁業、沿岸筒漁業、沿岸複合漁業、沿岸引き網漁業、沿岸鳥網漁業、潜水器漁業、区画漁業	

(出所) 韓国雇用労働部「雇用許可制ホームページ」<https://www.eps.go.kr>

前に議論する「外国人材雇用委員会」(雇用労働部の次官が委員長)を設けて運営している。外国人労働者の受け入れ、送出国との連絡、労働契約の締結等実務と関連した業務は韓国産業人力公団が担当する。中小企業協同組合中央委員会、大韓建設協会、農業協同組合中央会、水産業共同組合中央会等は民間代行機関として指定され、便宜提供業務、就業教育、事後管理を含めた使用者代行業務をしている。就業教育は過去には韓国産業人力公団と国際労働協力院が担当してきたものの、2007年7月からは一般外国人労働者の教育は国際労働協力院(ベトナム、モンゴル、タイ、中国)、中小企業協同組合中央会(その他の国家)、大韓建設協会、農業協同組合中央会、水産業協同組合中央会等の民間代行機関に移管された。

2) 雇用許可制の基本原則

雇用許可制は基本的に次のような基本原則に基づいて運営されている。

①単純労務分野限定の原則

雇用許可制では、雇用できる外国人労働者を非専門就業(E-9)と訪問就業(H-2)に限定し、就業できる業種を鉱業・製造業、建設業、サービス業、農畜産業、養殖漁業、沿岸漁業のうち、単純労務分野に制限している。

②労働市場補完の原則

雇用許可制は、内国人の雇用を保護するために労働市場補完性の原則を適用している。この原則は外国人労働者の雇用が韓国の労働市場に否定的な影響を与えてはな

らないという趣旨に基づき、足りない労働力は高齢者、女性等国内の人材を優先的に活用し、補充的に外国人労働者を活用するようにしている。この原則はドイツの外国人雇用許可制と類似である。つまり、ドイツの場合も国内労働市場でドイツ人労働者の雇用ができない場合のみ外国人の雇用を許容している。

③需要主導的制度(demand driven system)の原則

雇用許可制は、需要主導的制度(demand driven system)を原則としており、企業が自由に外国人労働者を選択することを保障している。企業は雇用が許可された範囲(人数)内で外国人労働者の雇用を申し込むことが可能であり、事前に求職者(外国人労働者)の経歴、写真などの人的事項を確認することができる。企業は企業が提示した労働条件を受け入れた外国人労働者から選別し、雇用契約を締結する。韓国政府は、人材を利用するのは企業や事業主であることを考慮し、事業主が必要な外国人労働者を雇用できるように需要主導的制度の原則を推進している。

④選定や導入手続きの透明性の原則

外国人労働者の選定や導入手続きを透明にし、外国人労働者の送出国で発生する不正行為や副作用を最大限抑制しようとしている。そのために外国人労働者の導入過程で民間機関の介入を排除しており、送出国と了解覚書(MOU)を締結して外国人労働者の選抜条件、方法、機関、相互間の権利義務事項などを規定している。韓国

国内でも外国人労働者の紹介や就業斡旋などは、雇用労働部（以前は労働部）の雇用支援センターが担当するなど、公的機関が外国人労働者の受け入れ関連業務を担当することにより、プロセスの透明化と不正の減少を図っている。

⑤定住化防止の原則

外国人労働者を短期にローテーションさせることにより定住化を防止している。外国人労働者の就職許容期間（雇用期間）は3年に制限しており、使用者が継続雇用を希望する場合に限って1年10ヶ月までの雇用延長を許可している。

⑥差別禁止及び均等処遇の原則

合法的に就業した外国人労働者に対する不当な差別を禁止すると同時に、国内の労働関連法を同等に適用し、外国人労働者の権益を保護することを原則にしている。つまり、外国人労働者も内国人と同様に、労働関連法が適用され、労災保険、雇用保険、国民年金、健康保険、最低賃金、労働三権が利用できるなど基本的な権益が保障されている。

3) 雇用許可制の手続き

雇用許可制により外国人労働者を雇用することを希望する使用者は、まず管轄雇用センターに求人申請をする必要がある。つまり、雇用許可制は、内国人の雇用機会を保護するために、外国人労働者の雇用を希望する使用者に一定期間、内国人の求人努力を義務化（農畜産業、漁業：7日、製造業、建設業、サービス業：14日⁵⁾）しており、このような努力（労働市場テスト）をしたにもかかわらず、雇用ができなかった事業場に限定して、単純技能外国人労働者の雇用を許可している。雇用許可制を利用するために事業場は次の条件を満たす必要がある。

※雇用許可制による外国人労働者雇用可能事業場の資格要件

- ・外国人労働者の許容業種及び雇用可能な事業（事業場）であること。
- ・一定期間（7日～14日）の間、内国人労働者を雇用するために求人活動（労働市場テスト）を行っていたにもかかわらず、内国人労働者（全員あるいは一部）が雇用できなかった事業場であること。
- ・内国人に対する求人申請をした前日の2ヶ月前から雇用許可書の発給日まで雇用調整により内国人労働者を離職させないこと。
- ・求人申請をした日の5ヶ月前から雇用許可書の発給日まで賃金の未払いがないこと。

⁵⁾ 例外的に新聞・放送・生活情報誌等を通じた求人活動をした場合は7日（製造業、建設業、サービス業）と3日（農畜産業、漁業）に短縮

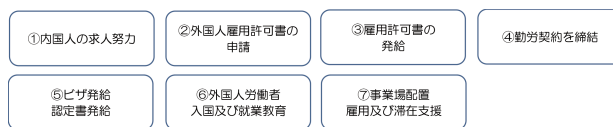


図6 一般外国人に対する求人手続き

(出所) 韓国雇用労働部「雇用許可制ホームページ」<https://www.eps.go.kr>



図7 一般外国人の就業手続き

(出所) 韓国雇用労働部「雇用許可制ホームページ」<https://www.eps.go.kr>

- ・申請日現在、雇用保険及び労災保険に加入していること。

また、一般外国人に対する求人手続きと一般外国人の就業手続きは図6と図7の通りである。

一方、特例外国人の使用を申し込む使用者は、まず雇用労働部の雇用センター（Work-Net）に求人申請をする必要がある。一般事業者の場合は、オンライン申請が可能であり、家政婦や看護人等の使用を希望する個人は、訪問及びファクス手続きによる申請のみ可能である。申請期限は、内国人の求人努力（7日～14日、労働市場テスト）をしてから3ヶ月以内であり、特例として雇用できる外国人の数は内国人の求人を申請した際の不足人員のうち、特例雇用可能確認書の発給申請日まで採用できなかった人員に制限している。申請時には、特例雇用可能確認書発給申請書、事業者登録証（家庭の場合には住民登録謄本）及びその他の書類（業種別）の提出が必要である（表3）。

個人における看護人の雇用は、認知症などにより、身動きが不便な患者がいる場合や80歳以上の高齢者がいる場合に制限している。また、病院に入院中の者の看護のために韓国系外国人を雇用することも可能である。

家政婦の雇用は、一人以上の子どもがいる共稼ぎ夫婦であることを証明できた世帯や6ヶ月以上の身動きが不便な重症患者がいる場合にのみ許容される⁶⁾。但し、3ヶ月未満の短期滞留者、研修就業（E-8）、非専門就業（E-

表5 業種別必要書類

業種	業種別／事例別雇用許可申請時の準備書類	備考
製造業	事業者登録証のコピー	
	(当該企業) 中小企業猶予確認書	中小企業猶予企業だけ提出
	(当該企業) 本社と支社における勤務中の外国人人材現況表	本社と支社の事業所が雇用保険に一括して加入している場合のみ提出
	(当該企業) 工場登録証のコピー (但し、工場登録証がない場合は工場の賃貸契約書のコピーでも可能)	
	(当該企業) 決算書、原価契約書、買入れ及び売り出し申告書類等	製造業であることを判断する追加書類の提出で申請可能
	(当該企業) 国税 (地方税) 納税証明書	地方の優待企業の確認時に提出
建設業	事業者登録証のコピー	
	建設業登録証あるいは建設業免許証 (手帳) のコピー	
	工事金額が明示された契約書のコピー	
	建設現場における勤務中の外国人現況表	
農畜産業	事業者登録証のコピー (個人の場合は除外)	
	営農規模証明書のコピー	
ホテル業	事業者登録証のコピー	
	観光事業者登録証のコピー	観光振興業の施行規則書式5
サービス業	事業者登録証のコピー	
	営業申告 (許可) 証のコピー	飲食業、下水・廃水及び分尿処理業、廃棄物の収集運搬、処理及び原料再生業、宿泊業等
	旅客自動車運送事業免許証	陸上旅客運送
	住民登録簿本あるいは家族関係証明書	家政婦、個人看護人
	長期療養認定書	個人看護人
	在職証明書	家政婦
	健康診断書あるいは入院確認書や障害者手帳等家政婦	家政婦
	社会福祉設立許可証及び社会福祉施設申告証	社会福祉サービス
	自動車管理事業登録証	自動車、モーターサイクル
	衛星状態申告証、請負契約書	建築物の一般清掃業、事業施設及び産業用品清掃業
再生用材料収集販売業	事業者登録証のコピー	
冷凍・冷蔵倉庫業	事業者登録証のコピー	
	水産物加工業 (冷凍・冷蔵業) 登録証	
漁業	事業者登録証のコピー	
	漁業免許証 (水産業法第8条)、漁業許可証 (水産業法第43条)	
	船舶検査証のコピー	沿海漁業のみ提出
	漁業申告必証	養殖業のみ提出
	漁業の種類を特定しない場合、管理船使用指定券、許可証 (定置網漁の許可証)、漁業券原簿等 定置網漁の実施事実関連証憑資料 (沿海漁業)	

(出所) 韓国雇用労働部「雇用許可制ホームページ」<https://www.eps.go.kr>

9)、訪問就業 (H-2) の滞留資格を持つ外国人の雇用は許可していない。

使用者と特例外国人労働者は標準勤労契約書を使用して、勤労契約を締結する必要がある、勤労契約の内容には勤労契約期間、就業場所、業務内容、始業及び終業時間、休日、休憩時間、賃金、賃金の支給時期等を記載するようにしている。図8と図9は、特別外国人に対する

⁶ 韓国では日本のように介護に担い手として外国人労働者を受け入れる仕組みがまだ制度として整備されていない。

求人手続きと就業手続きを示しており、一般外国人に対する手続き (図6と図7) に比べるとかなりシンプルであることが分かる。

4) 点数制の実施

韓国政府は、農畜産業など一部の使用者が雇用許可書の発給を受けるために、雇用センターの前で長時間待機するという申請者の不便を解消するために、従来の先着順方式を点数制に変更し、2013年度の新規人材の配置からすべての業種に対して点数制を実施している。

雇用センターでは事業場に対して雇用許可書の発給要件及び欠格事由を検討し、発給要件を満たし、欠格事由



図8 特例外国人の求人手続き
(出所) 韓国雇用労働部「雇用許可制ホームページ」<https://www.eps.go.kr>

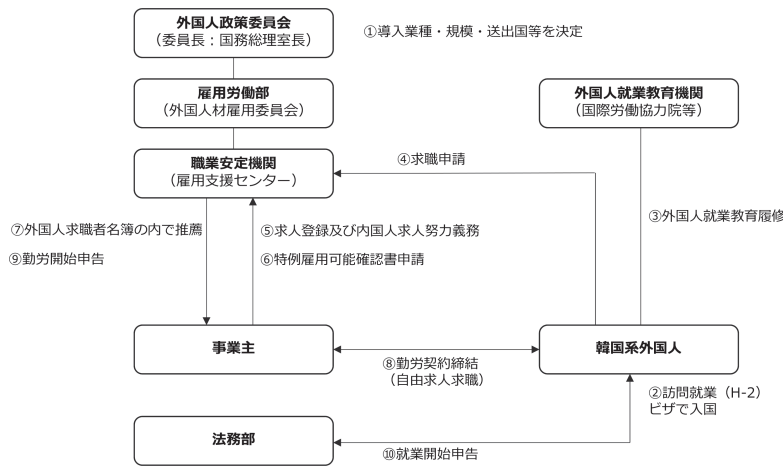


図9 特例外国人の就業手続き
(出所) 韓国雇用労働部「雇用許可制ホームページ」<https://www.eps.go.kr>

がない事業場に対しては電算プログラムにより点数を算定し、点数が高い事業場から雇用許可書を発給している(雇用センターに訪問する日時を通知)。点数制評価指標は基本項目、加点項目、減点項目に区分される。以下は2021年度における点数制評価指標の内容である。

※ 2023年度点数制評価指標

①基本項目

- ・外国人雇用の許容人員に対する実際の外国人雇用人員の比率
 - 最高30点～最低22.4点
 - 比率が低いほど高い点数を付与
- ・外国人雇用人員に占める再雇用満了者の割合
 - 最高30点～最低22.4点
 - 比率が高いほど高い点数を付与
- ・新規雇用申請人員(最高20点～最低15点)
 - 製造業:最高20点～最低19点(偏差0.2点)
 - 製造業以外:最高20点～最低15点(偏差1点)
 - 申請人員が少ないほど高い点数を付与
- ・内国人の求人努力により採用した人員(最高20点～最低14点)
 - 製造業:最高20点～最低14点(偏差2点)
 - 製造業以外:最高20点～最低18点(偏差0.5点)
 - 内国人の求人努力期間中に、雇用センターで斡旋した内国人を多く雇用した事業場ほど高い点数を付与

②加点項目

- ・農畜産業、漁業分野標準勤労契約書作成ガイドライ

ン適用事業場(最高2.5点～最低0点)、次の基準をすべて適用した勤労契約書1件当たり0.5点加点(最大2.5点)

- 労働時間:月234時間未満
- 休憩:1日60分(1時間)以上
- 休日:週1回
- 住居タイプ別寝食費控除上限の順守

- ・優秀寮設置及び運営事業場(実施日から最大2年間:5点)
- ・使用主教育履修事業場(2点)
- ・帰国費用保険や傷害保険に全員が加入し、保険料を完納した事業場(1.5点)
- ・産業安全保健法上「危険性評価認定」または「安全保健経営システム(kosha 18001)認証」を受けた事業場に各1.5点付与
- ・造船業事業場に対する加点付与(10点)
造船業特別雇用支援業種指定告示の支援対象事業場
 - 造船業特別雇用支援業、指定業種に含まれた事業から請負を受けて製造、修理などを行う事業で、売上高の2分の1以上が指定業種に関連する事業場であること

③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)
- ・労働関係法を違反した事業場(-10点～-5点)
- ・療養の施設基準を未達した事業場(1件当たり-1点、最大-10点)
- ・療養の情報を提供しない事業場(-3点)、虚偽の情

報を提供した事業場（－3点）

- ・ 出国満期保険料の滞納事業場（－1点～－5点）
- ・ 労災を隠蔽したことが摘発された事業場（各－5点）
- ・ 家畜の伝染病予防法を違反した事業場（－1点～－5点）

5) 外国人労働者の雇用管理

①外国人労働者の雇用変動等の申告

使用者は、外国人労働者の勤務中の離脱、負傷、死亡、勤労契約の更新等、外国人労働者の雇用と関連した変動事項が発生した場合は、その理由を把握した日から15日以内に雇用センターと法務部の出入国管理事務所に申告をする義務がある。違反した場合には100万ウォン未満の罰金を負担しなければならない。

※雇用変動事由（外国人労働者の雇用などに関する法律第17条及び施行令第23条）

- － 外国人労働者との勤労契約を解約した場合
- － 外国人労働者が死亡した場合
- － 外国人労働者が負傷などにより当該事業で勤務を続けるのができない場合
- － 外国人労働者が使用者の承認を得るなど正当な手続きをせずに5日以上欠勤した場合と外国人労働者の所在が把握できない場合
- － 外国人労働者が伝染病予防法第2条第1項第1号から第4号の規定による伝染病（コレラ、型肝炎、結核、AIDSなど）の患者になった場合と麻薬中毒などで公衆衛生上の問題を及ぼす懸念がある場合
- － 外国人労働者の雇用許可期間が満了した場合
- － 外国人労働者が滞在期間満了などで出国（一時的な出国を除く）した場合
- － 使用者又は勤務先の名称が変更された場合
- － 使用者の変更手続きをせずに勤務場所を変更した場合など

②外国人労働者の事業場変更

外国人労働者は最初に働き始めた一つの事業所で勤務を続けるのが原則である。但し、事業場の休業や廃業、そして賃金未払いなどにより、正常的な労働関係の持続が困難であると認められる場合に限り、外国人労働者の基本的な人権保障のために例外的に事業場の移動を最大4回まで許容している。

※事業場の移動（変更）の事由

- － 使用者が正当な理由で勤労契約を解約したり、勤労契約の更新を拒絶した場合
- － 休・廃業など外国人労働者の責任ではない理由で、その事業場で勤務が続けられなくなった場合
- － 暴行など人権侵害、賃金未払いや勤労条件の低下

などで外国人雇用許可の取消または雇用制限措置が行われた場合

- － 傷害などにより該当事業場で働きつづけることは難しく、他の事業場で働くことが可能な場合
- － 外国人労働者の事業又は事業場の変更を妨害した者は1年以下の懲役や禁錮または1千万ウォン以下の罰金が賦課される

③外国人労働者の雇用許可の取り消し及び制限

使用者が入国前に労働者と契約した賃金その他の労働条件に違反する場合には雇用許可が取り消される場合がある。また、雇用許可書が発給されていない外国人労働者を雇用した場合には3年間、外国人労働者の雇用が制限される。

※外国人雇用許可が取り消されるケース

- 使用者が入国前に契約した賃金とその他の労働条件を違反した場合
- 使用者の賃金未払いやその他の労働関係法の違反などで労働契約の維持が困難であると認められる場合
- 偽りやその他の不正な方法で雇用許可を受けた場合

※外国人労働者に対する雇用が制限されるケース

- 雇用許可書が発給されずに外国人労働者を雇った者
- 外国人労働者の雇用許可が取り消された者
- 帰国の際に必要な金品の清算をしなかったり、外国人労働者の事業場変更を妨害するなど、外国人雇用法を違反したり、出入国管理法を違反した者
- 雇用許可書が発行された日から6ヶ月以内に内国人労働者を雇用調整により転職させた者
- 外国人労働者に対して勤労契約に明示された事業、または事業場以外で労働を提供するようにした者

④不法滞在者の雇用禁止

使用者が不法滞在者を雇用した場合、健康保険の未適用による人権侵害問題、安全事故の問題、不法滞在者の取締りの過程で発生し得る事故など様々な問題が発生する恐れがあるので、不法滞在者の雇用を禁止している。使用者が不法滞在者を雇用して摘発された場合、使用者は「出入国管理法」により罰金賦課及び刑事処罰（3年以下の懲役あるいは2千万ウォン以下の罰金）の対象になると共に、合法的な外国人労働者の雇用が制限される。

⑤外国人労働者の専用保険や公的社会保険

外国人労働者を使用する使用者は外国人労働者のため

に出国満期保険や保障保険に加入する必要がある（表6）。また、外国人労働者は帰国費用保険や傷害保険に加入しなければならない。

4大公的社会保険に対しては、健康保険及び労災保険は義務加入が、雇用保険は任意加入が適用される（労働者が加入を希望する場合、雇用センターに「外国人雇用保険加入申請書」を提出、常時30人以上の労働者を使用する事業あるいは事業場は2021年1月1日より強制加入、常時10人以上30人未満の労働者を使用する事業あるいは事業場は2022年1月1日より強制加入、常時10人未満の労働者を使用する事業あるいは事業場は2023年1月1日より強制加入）。また、国民年金は相互主義原則に基づいて表7のように適用される。

⑥外国人労働者の入国及び就業規則

外国人労働者が雇用許可制を通じて韓国で働くためには、韓国語能力試験を受ける必要がある。韓国産業人力公団は、外国人労働者の選抜過程における公正性及透明

性を維持し、国内の早期定着のために、2005年8月から外国人雇用許可制韓国語能力試験（Employment Permit System-Test of Proficiency in Korean, EPS-TOPIK）を実施している。応募者は、満18歳以上～満39歳以下であること、禁錮以上の犯罪経歴がないこと、過去に韓国から強制退去及び出国された経歴がないこと、出入国に制限（欠格事由）がないことという条件を満たす必要がある。韓国語能力試験の評価基準は、韓国生活に必要な基本的な意思疎通能力、産業安全に関する基本知識及び韓国文化に対する理解を求めるように設定されており、総得点80点以上の者（200点満点）から高得点者の順で選抜している。合格の有効期限は合格者の発表から2年間である。

非専門就業（E-9）のビザを受けた外国人労働者は、送出国の関係者と共に国内に入国し、入国場（仁川国際空港）で韓国産業人力公団の関係者に引き継がれて確認の手続きをする。その後、各国家別・業種別の就業教育機

表6 外国人労働者の専用保険

保険種類	加入者	趣旨及び加入対象	加入方法	保険料	注意事項
出国満期保険	事業主	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者の出国などによる退職金を支給するため、常時労働者1人以上の事業場（常時労働者4人以下の事業所は2011年8月1日から適用）で外国人労働者を雇用する使用者は勤労契約の効力発生日から15日以内に義務的に加入しなければならない 常時労働者4人以下の事業場は、勤労契約の効力発生日が2011年8月1日以降の新規入国者や事業場変更者が出国満期保険の加入対象 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者の就職教育機関または三星火災海上保険株式会社を通じて加入 	<ul style="list-style-type: none"> 当該外国人労働者の1ヶ月の通常賃金の8.3%（4人以下の事業所は2011年8月1日から2012年12月31日まで4.15%、2013年1月1日以降は8.3%）を毎月外国人労働者専用保険の事業者（三星火災保険株式会社）に納付 	<ul style="list-style-type: none"> 「勤労者退職給与保障法」上の退職金に及ばなかった場合には差額を支給しなければならない 未加入の場合500万ウォン以下の罰金
賃金滞納保証保険	事業主	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者に対する賃金未払いに備えて使用者が勤労契約の効力発生日から15日以内に義務的に加入しなければならない保険で、賃金債権保障法が適用されない場合と常時300人未満の労働者を使用する事業場の使用者が加入対象である 	<ul style="list-style-type: none"> 使用者は外国人労働者就業教育機関あるいはソウル保証保険株式会社の全国支店を通じて加入可能 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者一人当たり年15,000ウォン 	<ul style="list-style-type: none"> 未加入した場合に500万ウォン以下の罰金
帰国費用保険	外国人労働者	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者が帰国経費を確保するために勤労契約の効力発生日から3ヶ月以内に加入しなければならない保険で一般の外国人労働者だけではなく、外国国籍の同胞も義務的に加入しなければならない 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者は、就職教育機関で保険約定期間内に指定口座に支払わなければならない 再入国した外国人労働者は再び約定期間を締結しなければならない 	<ul style="list-style-type: none"> 40万ウォン（中国、フィリピン、インドネシア、タイ、ベトナム） 50万ウォン（モンゴル及びその他の国） 60万ウォン（スリランカ） 	<ul style="list-style-type: none"> 未加入した場合に500万ウォン以下の罰金
傷害保険	外国人労働者	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者が業務上の災害以外の傷害または疾病などに備えて、勤労契約の効力発生日から15日以内に加入する保険で、一般の外国人労働者だけではなく、外国国籍の同胞も、義務的に加入しなければならない 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者は、就職教育機関で保険の約定期間内に指定口座に現金として支払わなければならない 	<ul style="list-style-type: none"> 性別、年齢によって差があり、25歳男性の場合約19,400ウォン／3年 	<ul style="list-style-type: none"> 未加入した場合に500万ウォン以下の罰金

（出所） 韓国雇用労働部「雇用許可制ホームページ」<https://www.eps.go.kr>

表7 国別国民年金の適用状況

事業場・地域対象 (3カ国)	事業場対象・地域除外 (6カ国)	適用除外 (7カ国)
中国、フィリピン、ウズベキスタン	キルギス、モンゴル、スリランカ、インドネシア、タイ、ラオス	ベトナム、カンボジア、パキスタン、バングラデシュ、ネパール、ミャンマー、東ティモール

(出所) 韓国雇用労働部「雇用許可制ホームページ」<https://www.eps.go.kr>

関の引率者と共に、就業教育機関に移動し2泊3日(16時間)間の就業教育を受けることになる。使用者は、外国人労働者が入国後15日以内に外国人就業教育機関で国内活動に必要な就業教育を受けさせる必要がある(外国人雇用法第11条)、就業教育期間は勤労基準法上の労働時間として見なされる。

就業教育は、製造業・サービス業の場合は二つのグループに分けて、ベトナム、モンゴル、タイは国際労働協力院が、それ以外の国は中小企業中央会が担当している。一方、農畜産業は農協中央会が、漁業は水協中央会が、そして建設業は大韓建設協会が担当することになっている。

就業教育にかかる費用は一般外国人労働者の場合は使用者が負担⁷(製造業・サービス業234,000ウォン、農畜産業260,000ウォン、漁業258,000ウォン、建設業280,000ウォン)し、韓国系外国人の場合は労働者本人が負担(合宿148,000ウォン、非合宿102,000ウォン)する。就業教育の目的は外国人労働者の早期定着であり、その内容は韓国語、韓国文化の理解、関係法令、産業安全保健、基礎機能等で構成されている。

就業教育期間中に使用者は退職金対策の出国満期保険や賃金未払い対策の保証保険に加入する必要がある、外国人労働者は帰国費用保険や傷害保険に加入することが義務化されている。

6) 外国人労働者(E-9)の労働状況や処遇水準

中小企業中央会が2022年12月に発表した報告書⁸によると、外国人労働者の1週間の平均労働時間は45.3時間で、内国人労働者の44.2時間より1.1時間長いことが確認された。一方、内国人労働者の生産性を100%とした場合、外国人労働者の生産性は3ヶ月未満の場合53.8%で低かったものの、勤続年数が長くなればなるほど生産性が向上し、3年以上では93.0%まで上昇した。

外国人労働者の1ヶ月平均基本給は265.7万ウォンで、内国人労働者の93.9%水準であり、宿泊施設や食事の提供を含めると内国人労働者とはほぼ差がないことが明らかになった。

⁷ 一般外国人労働者の就業教育費用は、雇用保険の能力開発事業から一部金額の支援が受けられる。

⁸ 中小企業中央会(2022)「2022年外国人材雇用関連総合難点実態調査結果報告書」

(3) 優秀専門外国人労働者の誘致戦略

1) 優秀人材複数国籍制度

単一国籍主義をとっていた韓国は2010年5月4日、「国際的な潮流と国益に合致する(科学・経済・体育などの分野で優秀な能力を保有する者で、韓国の国益に貢献する優秀外国人材を受け入れる)方向に複数国籍を制限的に許容する一方、複数国籍の許容による兵役回避などの副作用と社会的な違和感を最小化する方向で関連規定を補完するため国籍法を改正(2011年1月1日施行)し、限定的な複数国籍制度を導入した。

改正国籍法を施行する前の韓国の国籍法では厳格な単一国籍主義を原則にした。つまり、国民が自ら外国籍を取得すると韓国国籍は自動的に失われ、外国人が韓国国籍を取得するためには必ず外国籍を放棄しなければならなかった。特に1997年の第4次改正時に導入された国籍選択制度は、先天的複数国籍者に対しても、法律が定めた期限内に外国籍を放棄しないと韓国国籍が維持できないようにすることで、複数国籍の不許可政策を強化した。

このような複数国籍の不許可政策は、韓国が必要とする優秀外国人材や韓国国籍の回復を希望する在外同胞や韓国から国際養子縁組で海外に渡った者、そして、結婚移民者が韓国国籍を取得するのに大きなバリアになり、2000～2009年の間に複数国籍者の95%が韓国国籍を放棄したり、国籍を選択する手続きをしなかったことが原因で韓国国籍が自動的に喪失されることになった。出生率が低下し続ける中、絶対多数の複数国籍者が韓国国籍を放棄するという事実は韓国政府に制度改正の必要性を認識させた。そこで、韓国政府は国籍法を改正し、2011年1月から制限的に複数国籍を認める制度を実施した。改正の主な内容は次の通りである。

a. 優秀外国人材の韓国国籍取得条件の緩和

従来には韓国に何の縁もない外国人が韓国に帰化するためには、5年間国内に住所を置いて居住する必要があるが、改正法では、科学・経済・文化・体育など特定分野で非常に優れた能力を保有しており、韓国の国益に貢献すると認められる優秀外国人材に対しては、国内居住期間に関係なく特別帰化許可の手続きをした後韓国国籍を取得できるようにした。

b. 韓国国籍を取得した外国人の外国籍放棄方式の変更

従来法律では、外国人が韓国国籍を取得した場合、6ヶ月以内に韓国以外の国籍を完全に「放棄」した後、こ

れが証明できる証明書を提出する必要がある、この手続きを行わなかった場合、韓国国籍が失われた。改正法では、外国人が韓国国籍を取得する場合、原国籍を放棄せずに外国籍を不行使するという誓約をするだけで複数国籍が維持できるようにした。対象者は、①婚姻関係を維持している結婚移民者、②韓国に特別な功績があったり、優秀外国人材として特別帰化した者、③国籍回復許可を受けた者で、特別な功績があったり、優秀外国人材として認められた者、④成年になる前に海外に養子縁組され、外国国籍を取得した後、韓国国籍を回復した者、⑤外国に長期間居住してから、65歳以降に永住帰国して韓国国籍を回復した者、⑥本人の意思にもかかわらず、外国の法律または制度により外国籍を放棄する義務の履行が困難な者で、大統領令で定めた者などである。

c. 用語変更及び「複数国籍者」に対する国内の法的地位を明文化

従前の規定は、二つ以上の国籍を持つ者をすべて「二重国籍者」と規定し、三つ以上の国籍を持つ者を含むことができなかった。また、「二重」という用語が韓国社会では過度に否定的なイメージを内包しており、複数国籍者の法的地位を明確に規定していなかった。このような理由から、改正法では「二重国籍者」を「複数国籍者」に用語を変更し、また、「複数国籍者」に国内法を適用するにあたり、大韓民国国民としてのみ扱うことを明確にした。

この結果、複数国籍者が韓国に出入国する場合には、外国のパスポートではない韓国のパスポートを使用する必要があり、国内に生活拠点を置いて暮らすためには、従来とは異なり、外国人登録をすることができず、一般国民と同様に住民登録をして韓国国民として生活しなければならなくなった。

d. 先天的複数国籍者の国籍選択方式の変更

従来は、複数国籍者が韓国国籍を選択するためには、国籍選択期間内に必ず外国籍を放棄しなければならなかったが、実際は22歳前に外国籍放棄手続きを終え、その証拠を揃えて韓国国籍を選択する人が極めて少なく、韓国国籍選択を容易な方法で変更する必要性があった。そこで改正法は、満20歳になる前に複数国籍者となった場合は満22歳まで、満20歳以降に複数国籍者となった場合は2年以内に韓国国籍を選択しようとする場合には「外国籍を放棄」する代わりに「外国籍を行使しないという誓約」をする方式で韓国国籍を選択できるように改善した。

ただし、出生当時、母が子供に外国籍を取得させる目的で外国に滞在中であった事実が認められた者（いわゆる「遠征出産者」）は、外国籍の「不行使誓約」方式を許容しないことにより、複数国籍の認定対象者から除外した。

e. 「複数国籍者」の韓国国籍離脱（放棄）方式の改善

従来は、国内に生活基盤があって国内に暮らしながらも、国内で韓国国籍の離脱（放棄）を申請することが可能であったため、国籍を離脱（放棄）した後、外国人として継続して生活した者が、必要な時期に再び韓国国籍を回復する事例も少なくなかった。改正法では、外国に住所がある場合のみ在外公館を通じて国籍離脱（放棄）の申請ができるようにし、国内に生活基盤を置いている者に対しては韓国国籍の離脱（放棄）を制限した。

f. 「複数国籍者」に対する国籍選択命令制度の導入

従来は、「複数国籍者」が一定期間内に国籍選択義務を履行しないと、韓国国籍が自動的に失われた。改正法では、国籍選択期間内に国籍を選択しなかった場合、韓国国籍が自動的に失われる従来の規定を削除し、法務大臣が国籍選択命令をした後、その選択期間（1年）内に韓国国籍を選択しなかった場合、韓国国籍が失われるように改正した。また、外国籍の「不行使誓約」により複数の国籍が認められた人の場合でも、繰り返し外国のパスポートを使用して出入国したり、外国人登録をする等、誓約の趣旨に著しく反する行為をした場合には、国籍選択命令を通じて複数の国籍を整理し、一つの国籍のみを選択するようにする規定を新設した。この場合、同命令を受けてから6ヶ月以内に一つの国籍を選択しないと韓国の国籍が失われる。

g. 国籍喪失決定制度の導入

改正法では、複数国籍者が韓国の国益に反する行為をしたり、社会秩序の維持に著しく支障をもたらす行為などを行うことにより、韓国国籍を保有することが適切ではないと判断された場合、法務大臣が韓国国籍の喪失を決定できるようにする「国籍喪失決定制度」を導入した。

このような改正にも関わらず優秀人材特別帰化または国籍回復手続きにより韓国の国籍を取得した外国人の数は少なかった。そこで、韓国政府は2020年に6月26日から優秀人材特別帰化（国籍回復を含む）制度の適用対象を大幅に拡大した。

改正国籍法の施行結果、2011年に15,235人であった複数国籍者は2018年には107,388人まで増加した。しかし、優秀人材特別帰化または国籍回復手続きにより韓国の国籍を取得した外国人の数は少なかった（最も多いのは出生による先天的複数国籍者で、次は婚姻帰化者）。その理由は、許可対象が非常に限られており、要件も非常に厳しかったためである。そこで、韓国政府は、①優秀人材特別帰化制度の適用対象を拡大、②曖昧な部分の明確化、③要件の緩和等を中心に国籍法を改正し、2020年に6月26日から施行している。改正国籍法の改正により申請対象は a. 著名人、b. 学術分野の研究実績優秀者、c. 文化・芸術分野の優秀能力者、d. スポーツ分野の優秀能力者、e. 国内外企業勤務者、外国人投資企業勤務者、

f. 新産業分野、先端技術分野勤務者、g. 新産業分野、先端技術、科学など分野の源泉技術保有者、h. 国内外の知的財産権保有者、i. 専門分野の特別な知識・技術保有者、j. 国際機関等勤務経験者まで拡大された。各対象別の基本要件は次の通りである。

a. 著名人：

- 元国家元首、政府首脳、または閣僚級以上、元国際機関代表など、ノーベル賞、ピューリッツァー賞、ゲーテ賞（ドイツの文化賞）、ゴンクール賞（フランスで最も権威のある文学賞のひとつ）、マンブッカー賞、フィールズ賞、チューリング賞、オリンピック銅メダル以上受賞者など

b. 学術分野の研究実績優秀者：

- 国内外の4年制大学の准教授以上で1年以上在職した経験がある人、または在職中の人で、最近5年以内にSCI、SSCI、A&HCIなどに登録されている学術誌に1本以上の論文が掲載された人、KCIに登録された学術誌などに2本以上の論文が掲載された人、権威あるジャーナル、学術誌、学術大会などで2回以上論文などを発表したり、論文が掲載された人のうちいずれか一つの条件を満たしている人
- 内外の4年制大学で教員として3年以上在職した経験がある人、または在職中の人で、最近5年以内にSCI、SSCI、A&HCIなどに登録されている学術誌に3本以上の論文が掲載された人、KCIに登録されている学術誌などに5本以上の論文が掲載された人、権威あるジャーナル、学術誌、学術大会などで5回以上論文等を発表したり、論文が掲載された人のうちいずれか一つの条件を満たしている人
- 最近3年以内に世界300大学に選定された大学で2年以上講義をした経験がある人で、最近5年以内にSCI、SSCI、A&HCIなどに登録されている学術誌に3本以上の論文が掲載された人、KCIに登録された学術誌などに5本以上の論文が掲載された人、権威あるジャーナル、学術誌、学術大会などで5回以上論文等を発表したり掲載された人のうちいずれか一つの条件を満たしている
- 国内の人文、政治、社会、経済、科学などの学術分野で、国家研究機関、公共機関が指定した研究機関、大学付設産学協力団及び研究所（科学分野に限る）、企業付設研究所（科学分野に限る）で研究員として3年以上在職した経験がある人、あるいは在職中の人で、最近5年以内にSCI、SSCI、A&HCIなどに登録されている学術誌に3本以上の論文が掲載された人、KCIに登録された学術誌などに5本以上の論文が掲載された人、権威あるジャーナル、学術誌、学術大会などで5回以上論文などを発表したり掲載された人のうちいずれか一つの条件を満たしている

人

c. 文化・芸術分野の優秀能力者：次の例のうち、2つ以上の条件を満たしている人

- 自分の属する分野で優れた能力が認められ、国内外の公信力のある団体または機関から受賞した経験がある人
- 自分の属する分野で認知度の高い著名人の審査を経て、優れた業績をあげた人だけが加入できる協会の会員として加入している人
- 専門出版物または主要マスコミに自分の優れた才能に関する記事が掲載されたことがある人、または専門出版物に自分の学術論文が掲載されたことがある人
- 自分の属する分野の公信力のある展示会、博覧会、コンテスト、映画祭などで、本人が他人の作品を審査したり、審査員として参加した経験がある人
- 国際的に権威ある芸術展示会、博覧会、公演、映画祭、音楽祭などで作品を展示、公演または受賞した経験がある人、または国際的に権威ある出版社、レコード会社等と契約を締結した人

d. スポーツ分野の優秀能力者：

- 自分の属する分野で優れた能力が認められ、国内外の公信力のある団体または機関から受賞した経験がある人
- 自分の属する分野で認知度の高い著名人の審査を経て、優れた業績をあげた人だけが加入できる協会の会員として加入している人
- 専門出版物または主要な大衆媒体に自分の優れた才能に関する記事が掲載されたり、専門出版物に自分のスポーツに関する記事が掲載されたことがある人
- 自分の属する分野の公信力のある国際体育行事、大会などで審判または審査員として参加した経験がある人
- 国際的に権威がある体育行事、大会等〔例：オリンピック、ワールドカップサッカー（U大会を含む）、世界（ジュニア）選手権大会、ワールドカップ大陸別・大陸間（ジュニア）国際大会、パラリンピックに出場した経験のある選手又は指導者
- 最近3年以内に国際的に権威がある体育大会で個人戦3位以内、団体戦8強以内に入賞した選手またはゴルフ大会（PGA、LPGA）などで20位以内の成績を記録した人

e. 国内外企業勤務者、外国人投資企業勤務者：

- FORTUNE、ECONOMISTなど世界有数の経済専門誌が最近3年以内に選定した世界300大企業で3年以上勤務した経験がある人
- 常時労働者数100人以上及び資本金80億ウォンを超過する国内にある企業で3年以上社内取締役以上の

職に就いている人

- 3年間の対外輸出実績が年平均アメリカドル500万ドル以上の個人事業者または法人の代表（事業所は「中小企業基本法」の適用を受けている中小企業であり、実質的な経営者であること）
 - 外国人投資促進法上、アメリカドル50万ドル以上投資した外国人投資企業（個人または法人）の代表取締役以上の役職で韓国に3年以上居住し、納税実績3億ウォン以上、国民30人以上を雇用している人
- f. 新産業分野、先端技術分野勤務者：
- 新産業分野または先端技術分野で2年以上の経験がある人で、国内企業または研究機関に雇用されている人（雇用予定者を含む）
- g. 新産業分野、先端技術、科学など分野の源泉技術保有者：
- 新産業分野、先端技術、科学などの分野で商業化されていないものの、世界レベルの源泉技術を保有している人
- h. 国内外の知的財産権保有者：
- 国内外の知的財産権（特許権、実用新案権、意匠権）を保有し、特許権などによる総収入が1億ウォン以上である人（特許権の譲渡による収入も含む）
- i. 専門分野の特別な知識・技術保有者：
- 医師、弁護士、会計士、技術士などの専門資格を有する人で、国内で3年以上在留し、当該分野で勤務している、または勤務予定が確定している人
- j. 国際機関等勤務経験者：
- UN、WHO、OECD、IAEA、UNESCOなどの国際機関で10年以上勤務した経歴がある人、またはそれに準ずるレベルの資格を有する人で、活動経歴が韓国の国益に貢献した、または貢献すると予想される人

2) 観光・休養施設投資移民制度

韓国政府は、2010年2月から外国人の間接投資を拡大するため、休養目的の滞在施設に投資した外国人に居住（F-2）資格を付与する「観光・休養施設投資移民制度」を導入した。制度導入後、2022年12月末現在、投資実績は1兆3,009億ウォンで、韓国政府は地域観光休養施設関連の建設景気の浮揚とそれに伴う内国人の雇用創出など、韓国経済の活性化に貢献していると判断している。

また、国内に一定資本を投資した外国人に経済活動が自由な居住（F-2）資格を付与した後、5年間投資を維持した場合、永住（F-5）資格への変更を許可する「公益事業投資移民制度」を2013年5月27日に導入した。

投資の種類及び方式は、韓国産業銀行が運用する元金保証・無利子型の公益ファンドと法務部長官が指定・告示した地域開発事業者による損益発生型に区分され、投

資基準金額は一般投資移民が15億ウォン以上、高額投資移民は30億ウォン以上になっている。

グローバル人材ビザセンターの開設、投資金送金専担銀行の指定、公共事業投資移民誘致機関の指定、海外説明会の開催など投資誘致を拡大する努力により、2022年12月末現在、公共事業の投資誘致実績は6,479億ウォンに達している。

3) 電子ビザ制度を導入

韓国政府は、優秀人材を誘致する目的で2013年3月から電子ビザ制度を導入した。電子ビザが申請できる在留資格は次の通りである。

- ① 教授（E-1）、研究（E-3）、技術指導（E-4）、専門職業従事者（E-5）、先端科学技術分野雇用推薦書あるいは素材・部品・装備分野のKOTRAの雇用推薦書もらった専門人材（E-7）
- ② ①に該当する外国人の同伴家族（F-3）
- ③ 認定大学の修士・博士課程の留学生（D-2）
- ④ 電子ビザ代理申請者として指定された優秀外国人患者の誘致機関が招待した外国人患者と同伴家族（C-3-3、G-1-10）
- ⑤ 科学技術分野政府出損機関あるいは認定大学が招待した外国人科学者（C-4）
- ⑥ 国内企業が招いた商用が目的で頻繁に出入国する人（C-3-4）

4) 外国人熟練技能人材点数制ビザ

鑄造・金型・溶接などの根幹産業と中小製造業など深刻な人手不足を抱えている分野に熟練技能人材を確保するため、2017年8月1日から「外国人熟練技能人材点数制ビザ（E-7-4）」を導入し、試行事業の結果を反映して2018年から本格的に実施している。

「外国人熟練技能人材点数制ビザ」とは、国内で非専門就業（E-9）、船員就業（E-10）、訪問就業（H-2）の資格で当該分野で5年以上正常に勤務した外国人が、熟練度・年齢・経歴・韓国語能力などの項目で一定の点数要件を満たした場合、長期滞在可能な特定活動（E-7-4）資格に変更できる制度である。

5) 優秀人材点数（ポイント）制居住ビザ

優秀人材点数（ポイント）制居住ビザ（F2-7）は、年齢、学歴、所得、韓国語能力などをポイントに換算し、一定点数を満たした外国人に発給されるビザである。このビザの特徴は滞在期間が5年で、転職が自由にできることである。申請対象は、上場法人従事者、有望産業分野従事者、留学人材、専門職従事者、潜在的優秀人材である。

6) BRAIN POOL（BP）プログラム

韓国政府は海外の優秀な科学者を国内の研究開発の現場に誘致し、国内の研究開発レベルを強化し、国際協力ネットワークを構築する目的でBRAIN POOL（BP）プ

プログラムを実施した。その誘致対象と支援規模は次の通りである。

- 誘致対象：科学技術全分野の海外に居住中の博士または博士学位は有しないが海外の企業等で5年以上の研究開発経歴を有しているもの（国籍は問わない）
- 支援規模：短期の場合6～12カ月、長期は3年となる。年俸は元の所属先での年俸を保障しつつ、月額500万ウォン～2,500万ウォンの間で変動する。また、研究材料費として別途毎年100万ウォンが支給されるほか、航空チケット代、保険料、子女の学費、滞在費など経費も支給され、長期の場合は最大年間1,200万ウォンまで払われる。2023年には122人程度を新たに誘致すると発表した。

7) BRAIN POOL PLUS (BP+) プログラム

韓国政府はBRAIN POOLよりハイレベルの人材を誘致するためにBRAIN POOL PLUS (BP+) プログラムを導入した。その誘致対象と支援規模は次の通りである。

- 誘致対象：BRAIN POOL プログラムと同じ
- 支援規模：滞在期間は最大10年であり、正規職として国内の研究機関で勤務する。人件費や研究活動費の直接経費は年間最大6億ウォンまで支給される。その他間接経費も年俸の5%に相当する金額で支給される。2023年には新たに5人程度を誘致すると発表した。

8) 教育国際化力量認定制 (IEQAS)

韓国教育部は2005年に「Study Korea Project」を通じて留学生誘致のための政策を本格的に推進した。プロジェクトを実施した結果、韓国国内に流入する留学生の数は増加したが、質的インフラを構築するための努力と管理において限界が現れた。そこで、韓国政府はこのような問題点を解決し、国際化能力の高い大学を「認証」することで、優秀な外国人留学生の誘致拡大及び国内学生の国際化能力を高めることを目的に教育国際化力量認定制 (International Education Quality Assurance System (IEQAS)) を2013年から本格的に導入した (2023年3月現在学位課程→大学98校、専門大学7校、大学院大学15校が認定。語学研究課程→大学72校、専門大学2校、大学院大学1校が認定)。

認定された教育機関には、留学生に対するビザ発行の手続きの簡素化や外国人留学生の定員制限廃止 (大学院大学に限る) などのようなインセンティブが提供される。

9) 優秀人材ファーストトラック制度を導入

韓国政府は、2023年1月から科学・技術分野の優秀人材を積極的に発掘し、未来の中心となる人的資源を確保するために「科学・技術分野優秀人材の永住帰化ファーストトラック制度 (Fast-track program with Assistance system for global talents in Sci & Tec)」を導入した。

対象は、韓国に入国した外国人留学生のうち、韓国科学技術院 (KAIST) をはじめ、大邱慶北科学技術院 (DGIST)、光州科学技術院 (GIST)、蔚山科学技術院 (UNIST)、科学技術聯合大学院大学 (UST) など、理工系に特化した大学および研究機関で修士・博士を取得した外国人である。

留学生ビザ保持者が永住権または国籍を取得するまでにかかる期間が従来の6年から3年に短縮され、手続きの段階も5段階から3段階に縮小された。

留学生 (D-2) は、これまでは学位取得と韓国国内での就職を同時に行った場合、専門職ビザ (E-1、3、7) に変更してから3年が過ぎないと居住ビザ (F-2) を取得することはできなかったが、同制度の導入により、就職しなくても学位さえ取得すればすぐF-2ビザが取得できるようになった。但し、研究を続けなければいけないという条件がある。

10) Study Korea 300K Project (2023-2027)

韓国教育部は2023年8月16日、留学生誘致政策「Study Korea 300K Project」を公表した。この政策は2012年の「Study Korea 2020」以来11年ぶりに打ち出された留学生誘致政策であり、2027年までに年間の外国人留学生数30万人の達成を目指している。2022年4月1日時点の韓国国内の留学生数は約16.7万人であり、今後5年間でおよそ13万人の上積みが必要である。2012年から2022年の10年間で留学生の増加が約8万人に留まっていることを考えると、目標達成のためにはより抜本的な制度改革が必要と考えられる。

第3節 韓国における外国人受け入れ政策の課題と日本に与えるインプリケーション

中小企業等の慢性的な労働力不足問題を解決するために、2004年8月17日から施行された雇用許可制は、どのような効果があっただろうか。まず、毎年数万人の外国人労働者が慢性的な労働力不足を経験している製造業を中心とする中小企業で働くことにより中小企業の労働力不足が少しは解消できたことは確かであり、これに対しては多くの先行研究が一致している。

図10を見ると、中小企業の労働力不足率は2003年の6.23%から2014年には1.58%まで大きく改善されていることが分かる (最近は少し上昇傾向)⁹。但し、李ギュヨン (2014) によると、外国人労働者の71.5%が訓練を必要としない単純作業に従事していた。

一方、外国人労働者を雇用している事業場の71.2%は外国人熟練技術者が必要であると答えている。従って、今後、外国人熟練技術者に対する企業の需要が拡大することを予想すると、雇用許可制のみならず、優秀専門外

⁹ 労働力不足率 = 不足人員 / (現在人員 + 不足人員)

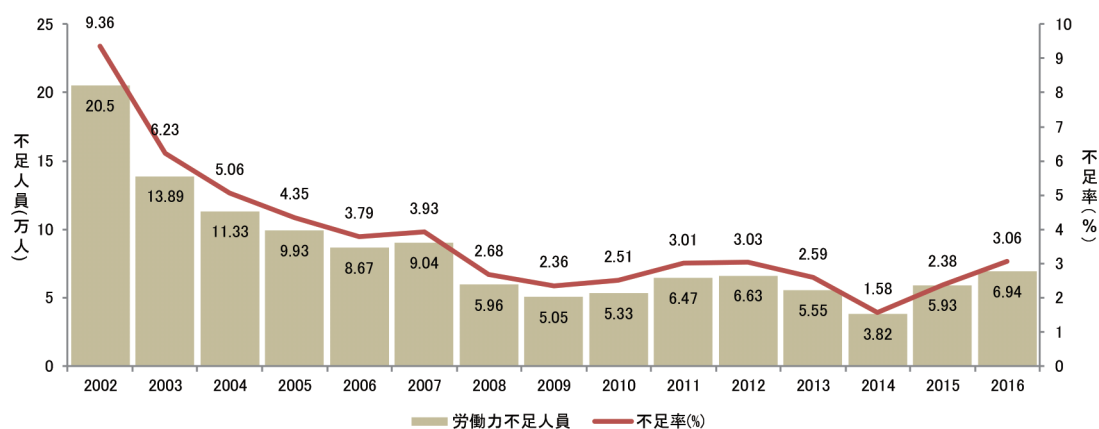


図10 労働力不足人員と不足率の推移

(出所) 中小企業庁「中小企業実態調査」各年

国人労働者の誘致戦略による優秀な外国人労働力の確保にもより力を入れる必要があると考えられる。

外国人労働者の拡大は労働力不足を解消するのみならず、国に対するイメージを改善する役割もするだろう。幸いに、雇用許可制により雇用された外国人労働者の63.4%が韓国に対する印象が「良くなった」と答えており、「悪くなった」の13.9%を大きく上回っていた。韓流の影響があった可能性もあるものの、将来における16か国との交流等を考慮すると望ましいことであるだろう。

雇用許可制に対する海外での評価も悪くはない。例えば、ILOは2010年に雇用許可制を「アジアの先進的な移住管理システム」と高く評価し、2011年6月に国連は、腐敗防止及び別掲に対する革新性を認め、「公共行政大賞」を授与した。さらに2017年4月に世界銀行は、「雇用許可制は、情報アクセス性を容易に、アジア太平洋地域の外国人労働者の韓国での就業機会を大幅に増やした」と高く評価した。

しかしながら、雇用許可制に良いところだけがあるとは言えない。労働界では雇用許可制を「反人権的奴隷契約」として批判している。労働界が最大の問題点として指摘しているのが「事業場変更の制限」である。韓国系外国人に対する特例雇用許可制（訪問就業制）は職場の移動に制限がないものの、非専門就業ビザを受けて韓国に入ってきた一般雇用許可制による外国人労働者は職場の移動が3年以内に最大3回（延長した場合4年10ヶ月間に最大5回）に制限されている。さらに、職場の移動は使用者の承認がある時と事業場の倒産や賃金未払いがある時など、極めて例外的な場合に制限されている。労働界はこのような移動制限は外国人労働者の強制労働に繋がる恐れが高いと主張し、移動制限の廃止を要求している。

また、外国人労働者の人権が侵害されるケースもいまだに残存している。慶尚南道の移住センターは2018年7月に外国人労働者を対象とした人権侵害の事例を公表

した。公表された資料によると、2017年から慶尚南道のある農家で働いていたカンボジア出身の女性労働者は農家の雇い主に体の特定の部分を触られたなど10回を越える性的暴行を受けたそう¹⁰。

給料が払われないケースも少なくない。慶尚北道の高霊郡で金属加工工場の経営者が2018年10月に外国人労働者10人に対して約6,000万ウォンの賃金を払わなかった容疑で拘束された。捜査の結果、立場が弱い外国人不法滞在者のみを雇い、意図的に賃金を未払いしたことが明らかになった。韓国の労働日報によると、2016年における外国人労働者に対する給料未払い額は678億ウォンで2012年の240億ウォンに比べて3倍も増加している¹¹。さらに、支払われなかった給料の支払を要求したり、職場の移動を要求した外国人労働者が暴行を受けるケースも少なくない。

一方、供給側による問題もある。外国人労働者に占める不法滞在者の割合は大きく減っているものの、まだ約40万の不法滞在者が存在している。外国人労働者の増加とともに外国人による犯罪件数も増加している。警察庁の発表資料を参考にすると、2003年に6,144件であった外国人犯罪件数は2021年には34,511件に5倍以上も増加した。さらに、雇用情勢がなかなか改善されない中で、「外国人労働者に仕事を奪われる」、「外国人労働者が増加すると単純労働の賃金が下がる」など今後の雇用や賃金削減を懸念する声も出ている。このような問題を解決するためには、職場において外国人と内国人が互いに良い影響を及ぼし合うような仕組みを確立し、両者の補完性を高めていく必要がある。

今後、外国人労働者をより韓国社会に定着させるため

¹⁰ 京郷新聞（2018）「外国人労働者人権侵害事例公開」2018年8月1日

¹¹ 労働日報（2017）「昨年、外国人労働者の給料未払い687億ウォン…4年間で3倍も増加」2017年10月3日

には、人権侵害や賃金未払い等により外国人労働者が被害を受けないように、事業場に対する監視体制を強化する必要がある。雇用許可制の一つの原則である需要主導的制度（demand driven system）が使用者の権力を強化させる手段として利用されてはならない。外国人労働者に最低賃金や決まった賃金がきちんと払われるように使用者に対する教育や啓蒙活動も徹底すべきである。合法的で良心的に外国人労働者を雇用している使用者に対してはインセンティブを提供する反面、悪徳使用者に対しては処罰を強化すべきである。

また、非熟練労働者に偏っている外国人労働者の受け入れ政策を見直さなければならない。外国人労働者に占める専門人材の割合を見ると、韓国は2022年時点で6.0%で、同時点の日本の26.3%を大きく下回っている（図11）。今後、経済成長や国家競争力を高めるためにも外国人専門人材は欠かせない。日本や他の先進国の事例を参考にして外国人専門人材の受け入れに力をいれる必要があるだろう。

では、日本が韓国の雇用許可制から参考にできる点は何だろうか。一つ目は、技能実習制度に比べて外国人労働者が働く労働条件が改善された点である。上述したように韓国における外国人労働者の1ヶ月平均基本給は内国人労働者の93.9%水準であり、宿泊施設や食事の提供を含めると内国人労働者とはほぼ差がないことが明らかになった。二つ目は悪質ブローカーが減少したことだ。韓国政府は外国人労働者の導入過程で民間機関の介入を排除し、韓国国内でも外国人労働者の紹介や就業斡旋などは、雇用労働部（以前は労働部）の雇用支援センターが担当するなど、公的機関が外国人労働者の受け入れ関連業務を担当することにし、プロセスの透明化と不正の減少につながった。三つ目は中小企業における労働力不足の問題が少しは解消されたことだ。

福島大学の佐野孝治教授は、韓国の雇用許可制を日本が参考とすべき理由として、(1)年々高齢化が進み、外国人労働者の割合が低いなど日本と韓国社会は類似点が多

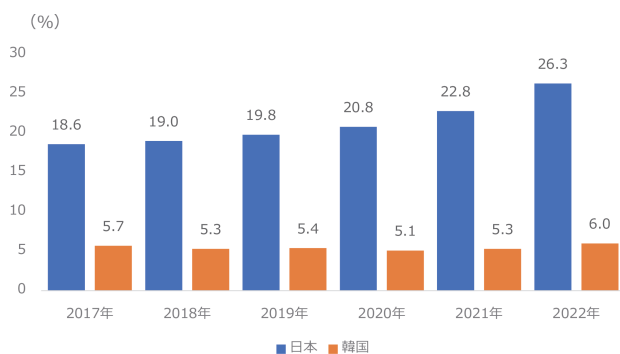


図11 日本と韓国における外国人労働者に占める専門人材の割合
 (出所) 厚生労働省(2023)「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」などより筆者作成

いこと、(2)単純機能労働者を受け入れる際に、ドイツのように事業場移動が可能な「労働許可制」を導入することに比べて、「雇用許可制」はハードルが低く、「技能実習制度」からの転換が比較的容易であることを挙げている¹²。

2022年12月に、日本政府は有識者会議を立ち上げ、技能実習制度及び特定技能制度の在り方について議論を開始した。会議では「技能実習生制度を新しい制度に移行し、最初の在留期間を現在の5年から3年にする（特定技能の移行で延長可能）、制度の目的を人材確保と人材育成にする、すべての職種で特定技能に移行できるようにする、より高度な技能試験に合格し、日本語能力が下から2番目の「N4」相当になれば、同じ業務で「特定技能1号」の資格に移れる、監理団体の要件を厳格化する、外国人労働者が来日前に借金を背負わないように、受け入れ企業が来日前の手数料を負担する仕組みの導入を検討する、「やむを得ない事情がある場合」の転籍については、その範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化する、その上で、転籍が認められる範囲やそのための手続について、関係者に対する周知を徹底する」ことなどを提案した¹³。

今後、日本政府は現在検討している「新制度」とともに、韓国が導入した雇用許可制や他の国の労働許可制など、外国人労働者受け入れ対策の成功と失敗の事例を参考とし、より日本に適切な単純技能労働者受け入れ対策の導入を考慮する必要がある。

参考文献

韓国雇用労働部「雇用許可制ホームページ」(한국고용노동부「고용허가제 홈페이지」) <https://www.eps.go.kr>
 金明中(2019)「日本における外国人労働者受け入れの現状と今後の課題」ニッセイ基礎研究所。
 金明中(2019)「韓国でも外国人労働者が増加傾向－外国人労働者増加のきっかけとなった雇用許可制の現状と課題を探る」『ニッセイ基礎研究所所報』Vo.63。
 金 ジュヨン・その他(2015)「外国人人材導入の現状と課題」産業研究院(김주영·기타「외국인인재도입의 현황과 과제」산업연구원)。
 警察庁「犯罪情報管理システム」(경찰청「범죄정보관리 시스템」)。
 京郷新聞「外国人労働者人権侵害事例公開」2018年8月

¹² 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」『日本政策金融公庫論集』第36号

¹³ 出入国在留管理庁(2023)「最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧」

1日 (경향신문 「외국인노동자인권침해사례공개」)
国立社会保障・人口問題研究所 (2017) 「日本の将来推計
人口 (平成 29 年推計) : 出生中位 (死亡中位) 推計」
厚生労働省 「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本
文】 (令和 4 年 10 月末現在)」
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」 『日本政策金融公庫論集』 第 36
号
中小企業庁 「中小企業実態調査」 各年 (중소기업청 「중소
기업실태조사」 各년)
統計庁 「人口動向調査」 (통계청 「인구동향조사」)
統計庁 「2022 年人口動向調査出生・死亡統計 (暫定)」
(통계청 「2022 年인구동향조사 출생・사망통계 (잠정)」)
総務省統計局 「人口推計 (2021 年 (令和 3 年) 10 月 1 日
現在) 結果の要約」
総務省統計局 「労働力調査」 (各年 10 月、原数值)
出入国在留管理庁 (2023) 「特定技能在留外国人数 (令和
5 年 6 月末現在)」
出入国在留管理庁 (2023) 「新たな外国人材の受入れ及び
共生社会実現に向けた取組」
出入国在留管理庁 (2023) 「最終報告書の取りまとめに向
けた論点とたたき台 (提言部分) に関する委員意見一
覧」
法務省入国管理局 (2019) 「新たな外国人材の受入れにつ
いて」 平成 31 年 3 月
法務省 出入国在留管理庁 (2023) 「技能実習制度・特定
技能制度の見直し」
e-stat 「人口推計：長期時系列データ」
労働日報 「昨年、外国人労働者の給料未払い 687 億ウォ
ン… 4 年間で 3 倍も増加」 2017 年 10 月 3 日 (노동일보
「작년, 외국인노동자의 급여미지불 687 억원…4 년간
3 배 증가」)