

日本で働く韓国人労働者

— 日韓双方における事情を探る —

奥田 聡
九門 大士

Korean Workers in Japan — Factors underlying the Labor Migration —

Satoru OKUDA
Takashi KUMON

はじめに

日本では少子高齢化の進行によって国内の労働人口は年々減少しており、各方面において人手不足の声が上がるようになって久しい。高齢者自身の就労支援や女性の社会進出促進、さらにはアルバイトや派遣労働者、プラットフォーム労働者の活用拡大など、様々な対策が講じられてきた。しかし、これらの取り組みだけでは十分とは言えず、近年では外国人労働者の受け入れが有力な選択肢として注目されている。

従来、日本における外国人労働者の受け入れは、技能実習生など未熟練労働の分野を中心に展開されてきたが、近年では「技術・人文知識・国際業務（技人国）」などの在留資格を通じて、高度人材の分野にも外国人の導入が進みつつある。その中でも、韓国人労働者は技人国の割合が高く、日本における外国人労働者の中でも注目すべき存在となっている。

一方、韓国では長期にわたる就職難が海外就業のプッシュ要因となっている。韓国は労働力輸出の長い経験を持ち、国民の間でも海外勤務は一般的なものとなっている。政府も海外就業を支援する態勢を整えている。海外就業は就職難の影響をもろに受ける若者の間で特に関心が高いが、彼らの中で特に人気の高い行先が日本である。地理的近接性や語学面での優位性、入社後の社内教育などが好評の背景という。

本稿では、韓国における労働力輸出の歴史と海外就業が注目される背景を概観したあとで近年整備された政府主導の海外就業支援の取り組み「K-MOVE」を紹介する。そして近年の韓国の海外就業実績を概観したうえで海外就業を取り巻く最近の環境変化について検討し、今後の動向を展望する。次に、日本側で韓国人の若者への労働

力需要が高まる要因を検討する。そして、韓国人の若者が日本国内で就労する際に直面する課題についても明らかにし、具体的な事例を紹介しながら、日本側として求められる制度的・社会的対応について提言を行う。

第1節 韓国における海外就業者送出の背景

1. 韓国の高度成長を支えた労働力輸出

韓国では古くから労働力輸出は経済政策の上で重視され、政府による支援が大々的に実施されてきた。海外勤務経験のある人は日本よりもかなり多く、現在でも韓国社会における海外勤務への心理的ハードルは日本よりも低いと思われる。

独立後の韓国において、労働力輸出は商品輸出と並んで高度成長を支える重要な存在であった。1960年代末にはドイツへの炭鉱夫や看護婦の派遣が始まり、1970年代から80年代にかけては、オイルマネーの流入で膨大なインフラ建設需要が起きた中東諸国での建設事業に従事するための労働力輸出が大々的に奨励された。漢江の奇跡と呼ばれる高度成長の真ただ中であって韓国は慢性的な外貨不足に悩んでいた。それだけに、労働力輸出の結果得られる外貨送金は貴重な存在であった。

これらの労働力輸出の事例では政府が積極的に関与した。ドイツ派遣の労働者については、政府が募集、送出に主体的に関わった。中東派遣の労働者については、1975年に海外建設促進法が制定され、翌1976年には国務総理を委員長とする「中東経済協力委員会」が構成されるなど、政府を挙げての支援体制が生まれ

た。

ドイツへの炭鉱夫と看護婦の派遣人員¹は1977年までの累計で1万8156人に達した。中東での建設事業に伴う労働者派遣は、当時の韓国の対外経済戦略の一つの柱に数えられるほどの規模となった。1974-81年の海外建設受注額は434億6600万ドル（同期間の商品輸出総額の46%に相当）で、そのうち94%が中東向けであった。1981-83年の中東への韓国人労働者の年間送出国数は15万人を超えた²。

2. 外貨獲得よりも若年失業対策 --- 現代韓国経済における海外就業の意義

1) 重点は国家経済への貢献から個人の経済生活支援へ

韓国の労働力輸出は、国際原油価格の下落、国内賃金の上昇などにより、1983年を頂点に下火になっていった。1980年代以降、韓国は商品輸出を着実に伸ばし、世界市場における地位をゆるぎないものとした。こうした韓国にとって労働力輸出の外貨獲得上の意義が薄れたのは確かだった。

しかし、1997/98年のアジア通貨危機やリーマンショックに伴って、韓国内での雇用情勢が悪化したことで労働力輸出は再び注目されることとなった。外貨獲得という国家経済的な目的よりも失業者の救済のような個人の経済生活のサポートに力点が置かれることとなった。アジア通貨危機で疲弊した韓国企業の雇用力が低下する中、政府の施策の中で注力されたのが外国企業への就業であった。

2) 若年失業の深刻化と K-MOVE の発足

アジア通貨危機後、企業経営は徐々に好転したが、企業の新規雇用に対する慎重姿勢はなかなか改まらなかった。こうした中、若者は好条件の大企業への就職を狙って待業期間を長く取るようになった。1998年には新入社員の平均年齢が25.1歳であったものが2008年には27.3歳に上がった³。アジア通貨危機の際に上昇した若年失業率はその後高止まりし、一般失業率3.5%のところ若年失業率は7.7%、若年男性に限れば9.1%に

¹ ユ・ソンジェ (2007) を参照

² 韓国民文化大百科事典 (한국민족문화대백과사전) の「中東建設ブーム (중동 건설붐)」の記述による。(https://encykorea.aks.ac.kr/Article/E0080953、2025年9月10日アクセス)

³ インクルート社の新入社員年齢に関する調査による。詳しくは以下の資料を参照。インクルート (2020)。

達した⁴。若者たちの待業期間長期化の背景には、以下のような事情があった。

1. 大企業と中小企業の大きな待遇ギャップ：支給総額で見ると約2倍もの差がある。
2. 就職後のキャリアアップの困難さ：韓国では日本よりも転職が盛んであるが、中小企業や自営への移動が多く、大企業への転職に成功する例は少ない。
3. 韓国社会の職業序列意識：法曹界、医師、公務員、大学教員とともに大企業勤務はほかの勤務形態よりも好まれる傾向が依然として残る。家族も子供の「よりよい」就職先獲得に向けて支援を惜しまない風潮がある。

こうした状況のもとでは、若者たちにとっては初就職の段階でできるだけ「良い職場」に就職することが最良の選択となる。これが待業期間の長期化、つまり若年失業の深刻化をもたらし、リーマンショック後になって次第に社会問題化していった。

そこで対策の一つとして改めて浮上したのが海外就業⁵の促進であった。ただ、それまで政府主導で実施されてきた「グローバル就業支援事業」などの海外就業支援は各部署がバラバラに政策を実施し、調律が十分に行われていなかった。こうした問題を解決するため、政府は海外就業支援の一本化に乗り出し、2013年に新たな総合的な海外就業支援枠組みである「K-MOVE」の発足を見た。

3) K-MOVE の目的と手厚い実施体制

K-MOVE 創設時の政府の説明⁶や関連機関の説明文書等を総合すれば、その目的は以下のとおりである。

1. 若年失業への対応

海外での就業を希望する若者に対し、グローバル対応力を向上させるオーダーメイド型のきめ細かい就業支援を行うことが最大の目的とされた。

2. 既存制度の限界と制度統合の必要性

⁴ 2002年から2012年までの通常の失業率統計における毎月統計値の平均。若年男性に限れば、1-3月の卒業シーズンには失業率が10%を超えることが常態化していった。

⁵ K-MOVEの発足に伴い、「海外就業」の定義が整理され、本稿でもこれ以後はその定義に従うことにする。海外就業者とは外国企業に直接採用された者を指す（現地法人の現地採用を含む）。海外就労の韓国人のうち韓国本国からの指示を受ける海外駐在員や現地法人勤務者、海外派遣労働者、短期出張者などは支援対象とすべき海外就業者とはみなさない。

⁶ 例えば、雇用労働部 (2013)、「K-MOVE 推進現況及び今後の計画 (K-MOVE 추진현황 및 향후계획)」を参照。

上述のように既存の対策は調律が不十分で効果が薄かった。この反省からK-MOVEでは教育→マッチング→現地支援→事後管理までを一貫して行う仕組みが設計された。

3. 民間等との連携強化

政府主導を改め、民間企業・海外ネットワーク・現地機関との連携を強化した。KOTRA(大韓貿易投資振興公社)や在外公館、各国所在の韓人会などと協力し、現地の雇用ニーズに即した支援を行う体制を構築した。

4. 国家競争力の強化

海外就業によりグローバル対応力と実務能力を兼ね備えた人材を将来的に韓国社会に還元することも狙った。

このように、K-MOVEは単なる「海外就職支援」ではなく、国家戦略的な人材育成事業としても位置づけられた。

次にK-MOVEの実施体制を見てみよう。海外就業支援の戦略立案は産業通商資源部と雇用労働部が担当する⁷。海外就業支援の実務は大韓貿易投資振興公社(KOTRA)と韓国産業人力公団(HRDK)が主に担当する。KOTRAは海外での支援事業を主として担い、世界各地に広がるネットワークを生かして「K-MOVEセンター」を運営する。センターの主要業務は韓国人材の雇用主となる外国企業の発掘とそれらへの支援で、そのほかにもジョブフェア⁸(合同企業説明会)の開催、現地に就職した韓国人材のサポートなどを行っている。一方、HRDKは韓国内で就業希望者への支援を行っている。海外就業に関する就職希望者向けの広報活動、K-MOVEスクールの運営などを担当する。K-MOVEスクールでは、人材紹介会社や大学とタイアップして語学・生活文化・職務能力(IT、貿易、観光、教育、マーケティングなど)など海外就業に必要とされる各種スキル研修を提供する。この他、海外就業支援に関する各種情報を就業希望者に向けて発信するウェブサイト「WORLDJOB+」をKOTRA、HRDKなど関係機関が合同で運営している。

K-MOVEでは支援対象者に対する金銭的支援も実施している。国内研修の段階では最大1350万⁹、海外就業後は定着支援金が最大500万⁹、研修奨励金が最大320万

⁷ K-MOVEの事業には海外就業のほか、海外インターン、海外ボランティア、海外起業など合計4部門がある。

⁸ 2025年5月開催の求人博覧会「グローバルタレントフェア」では韓国人材を求める海外企業70社が参加したほか、韓国所在の外国人投資企業180社も参加した。詳細はKOTRAの「2025グローバル職 海外就業&外国人投資企業採用(2025 글로벌일자리 해외취업 & 외국인 투자기업 채용)」(<https://jffds.kotra.biz/fairDash.do>、2025年9月12日アクセス)を参照。

が支給される。K-MOVEの枠組みによる合計支給額は最大で2170万⁹であり、これは30代以下の経常所得(2012年、家計調査、月あたり359万⁹)の6ヶ月分に相当する。

4) K-MOVEの海外就労実績と意義

K-MOVE事業による海外就業の実績は表1にまとめられている。ここに示されている数値はK-MOVEが関与した海外就業者の数を示すものであり、実際の海外就業者のかなりの部分を占める人材派遣会社の斡旋や海外からの直接オファー、就労希望者による自力開拓などは含まれていない。海外就業者の総数はK-MOVE関連の就業者の2倍以上⁹と思われるが、正確な数の把握は現状の統計体系では困難である¹⁰。それでもK-MOVE関連の就業実績により海外就業者全体のおおまかな動向は把握することができよう。

1970-80年代にかけての就業先は中東が中心だったが、近年では就業者が日本と米国に向かう様子が見えてとれよう。ただし米国への海外就業の場合、韓国系米国人が経営する会社への就職が多く、本国同様の職場環境のもとで勤務するケースが少なくないという。外国語環境へ飛び込む形での海外就業としては日本が代表的な行先となっている¹¹。シンガポールやベトナムなど東南アジア諸国も行先の上位に顔を出す、韓国の貿易投資の重要な相手先である中国への海外就業は低調である。

韓国の若者が海外就業を目指す主要な動機は韓国内における若者の就職難であるが、40万人を超えることもあった若年失業者全体にくらべ海外就業者数はK-MOVE以外のルートも含め多く見積もっても年間1-2万人程度であり、失業解消の主要な手段とは言えない。しかし、

⁹ 例えば、2024年のK-MOVE関連の日本での海外就業者実績は1531人にとどまるが、日本政府が発給した韓国人向け就労ビザは技人国ビザだけでも2923件に上る。

¹⁰ K-MOVE発足に伴う統計システムの改編により、当局から発表される海外就業者の数値はK-MOVEの支援対象者の中で海外就業にこぎつけた人の数に限られるようになった。韓国本国からの指揮命令を受ける人やK-MOVEの枠外で海外就業した人も含まれない。このように、統計上の海外就業者の範囲が狭くなったため、それ以前に比べて統計数値はかなり小さくなった。過去の統計との連続性が途絶え、韓国人の海外就業の実態が分かりにくくなったことは大きな問題の一つである。過去の労働輸出の例においては海外で働く韓国人すべてを考察の対象とし、指揮監督元が本国か現地かを問わなかった。韓国企業が指揮監督した中東の建設労働者もこうした大きな括りで把握されていたが、現代の海外就業との直接比較は容易でないのが実情である。

¹¹ ジェトロソウル事務所での聞き取り(2025年8月)による。

表1 韓国の主要行先別海外就業者の推移（K-MOVE 発足以後）

行先	実数（人）		比率	
	2024年	2013年からの累計	2024年	2013年からの累計
世界計	5,720	53,052	100.0%	100.0%
日本	1,531	13,877	26.8%	26.2%
米国	1,341	12,365	23.4%	23.3%
シンガポール	267	4,001	4.7%	7.5%
ベトナム	329	3,592	5.8%	6.8%
オーストラリア	334	2,899	5.8%	5.5%
中国	167	2,225	2.9%	4.2%
カナダ	232	1,507	4.1%	2.8%
アラブ首長国連邦	80	1,182	1.4%	2.2%
ドイツ	203	1,096	3.5%	2.1%
インドネシア	73	1,027	1.3%	1.9%
その他	1,163	9,281	20.3%	17.5%

注：上記数値は政府支援を受けて海外就業者数。私的なルートを使った海外就業者は含まれない。

出所：韓国雇用労働部、「海外就業年度別統計」（<https://www.data.go.kr/data/3076349/fileData.do>、2025年9月10日アクセス）

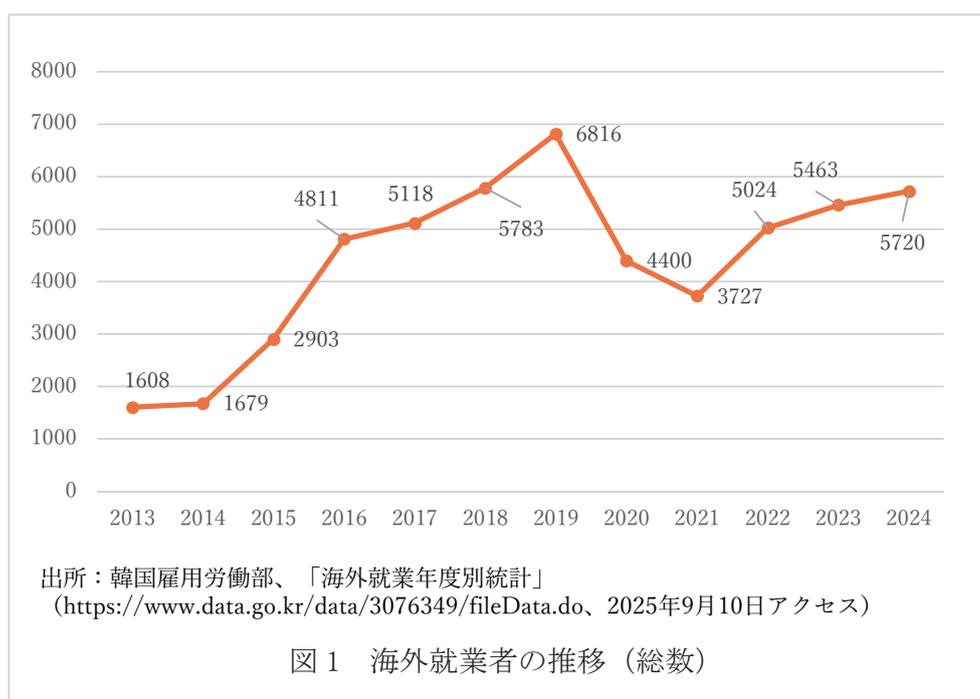


図1 海外就業者の推移（総数）

少なからぬ数の若者が国内での就業に見切りをつけてあえてハードルの高い海外就業を目指すという事実が国内各界に与えるインパクトは大きい。このことが国内雇用情勢の深刻さを端的に知らしめるからである。また、K-MOVE がその創設に際して狙ったように海外就業者は高いグローバル対応力と実務能力を身につけることが期待されており、彼らの帰国後の活躍が大いに期待されるところでもある。

5) 韓国海外就業の今後

韓国の海外就業はコロナ禍の前の2019年にピークを迎え、K-MOVE 統計によれば6816人を数えた。コロナ禍で海外就業者数は落ち込み、現在もまだコロナ前の水準

を回復していない（図1）。韓国の海外就業の今後にかかわる諸要因を総合すると、今後は従来よりもやや低調になる可能性が示される。

まず挙げられるのが若年失業の緩和傾向であり、韓国から海外への労働力の送出圧力は多少なりとも低下していると推測される。2024年の全年齢の通常失業率2.8%に比べ15-29歳の若者の通常失業率は5.9%、不完全失業も考慮した若者の拡張失業率は15.6%と依然高い水準にある。しかし、失業率はコロナ後には下落傾向にあり、拡張失業率でみるとコロナ前の22-23%に比べ7ポイントほど下がっている。若年失業率低下の要因としては高齢者の労働市場退出に伴う労働力不足という構造的な要因のほか、若者の意識変化あるいは生活維持の必要性

に起因する就職活動での高嶺狙いからの離脱、産業構造のソフト化に伴う若者にとって親和性の高い職の創出などが考えられる。

第2に、2025年発足の李在明政権が経済政策においてIT・AI重視を前面に打ち出しており、これに伴って関連高級人材の国内雇用拡大・あるいは海外にいる韓国人の呼び戻しを行う構えを見せていることが挙げられる。

2025年8月13日、李在明政権は任期中の各種施策の基本方向を示す「国政運営5か年計画案」を発表した。この中で李政権はAI産業育成を今後の経済のけん引力と位置付けて関連人材の育成・確保を目指した。また計画案では国内のAIなど先端戦略産業における優秀人材が不足し、海外へ人材が大挙流出する現状に対応し、海外優秀人材の誘致を打ち出した。具体的には、AI・先端部門・技術・産業における優秀人材2000人の誘致を掲げた。同計画は頭脳流出の多さに警戒感を隠さなかった。IMD頭脳流出指数を2024年の30位から20位圏内に抑制する目標に掲げた。

同計画には海外就業関連の施策について言及がなく、海外人材誘致に比べ政策的な優先順位が相対的に低下していることが伺える。

第3に、韓国人海外就労者の主要な行先の一つである米国において外国人労働者排斥の動きが強まっているなど、受け入れ国での就業環境が悪化していることが挙げられる。2025年9月4日、米移民当局がジョージア州エラバルにある現代自動車グループとLGエネルギーソリューション合弁のバッテリー工場建設現場で韓国人約300人が不法滞在・不法雇用の容疑で逮捕される事件があった。今回の事件で逮捕されたのは本国企業とのつながりの強い人たちであり、厳密には海外就業者の категорияには入らない可能性が高いが、今回の事件が海外就業者たちの米国就業の意欲をしぼませるものであることは間違いない。

海外就業の政策的優先度の低下傾向は見えているが、2025年に入っても若者の拡張失業率が15%を超える水準で推移しており、若者が海外就業への意欲を失い政策支援が一気に失速するという状況は想定しにくい。とはいえ、海外就業の国家競争力強化の側面に着目し、海外就業者を韓国に呼び戻すことにより高級人材を確保する動きが表面化する可能性もあろう

第2節 日本における韓国人労働者の受け入れ --- 高度人材に焦点を当てて

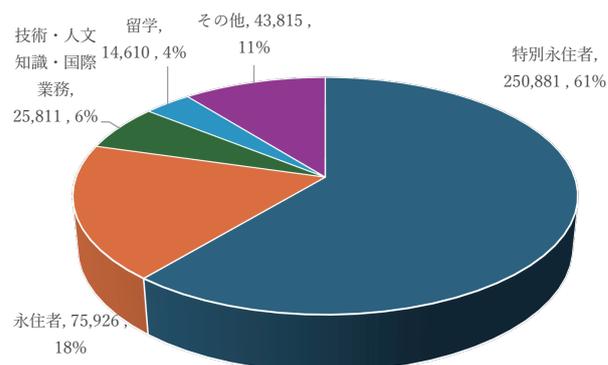
近年、韓国人の海外就業先として日本が有力な選択肢となっている。日本においてはIT人材の不足が顕著となる中、韓国をはじめとする海外出身の高度人材への期待が高まっている。本節は、この状況において特に注目される韓国人高度人材の日本における受け入れ状況に焦点を当てる。韓国人高度人材を積極的に雇用しようとする日本側の事情を、既存の文献調査、統計分析やヒアリング調査から明らかにすることで、日本企業、および韓国人高度人材双方にとって有益な提言を導き出すための基礎を築く。

1. 在留外国人統計における韓国人

出入国在留管理庁の「在留外国人統計（2024年6月末）」によると、日本における在留外国人数は358万8,956人であり、そのうち韓国人は41万1,043人と全体の11.45%を占める。これは、第1位の中国人の84万4,187人（シェア23.5%）、第2位のベトナム人の60万348人（シェア16.7%）に次ぐ第3位である。

在留資格別にみると、韓国人の場合、特別永住者（61.1%）が最も多く、続いて永住者（18.5%）、技術・人文知識・国際業務（6.3%）、留学（3.6%）となっている（図2）。

図2：在日韓国人人口（在留資格別、2024年6月末現在）



出所：出入国在留管理庁「在留外国人統計（2024年6月末）」より筆者作成

特別永住者や永住者の比率が高いものの、技術・人文知識・国際業務などの就労資格を有する高度人材も一定数存在することが示唆される。一方、技能実習（0%）や特定技能（0.1%）の割合は極めて低い。この特徴は、他の主要な外国人労働者出身国と比較すると顕著である。

例えば、中国は永住者（39.8%）、留学（15.9%）、技術・人文知識・国際業務（11.8%）の割合が高い一方で、技能実習（3.2%）や特定技能（1.9%）も一部見られる。また、ベトナムは技能実習（34%）と特定技能（21.1%）で半数以上を占めている。この比較から、日本における韓国人労働者が、専門性の高い分野での人材であることが読み取れる。

2. 韓国人留学生の現状と日本への就職意向

日本学生支援機構（JASSO）の「2024（令和6）年度外国人留学生在籍状況調査」によると、2024年5月1日現在、日本の高等教育機関に在籍する韓国人留学生は1万4,579人であり、外国人留学生全体の4.3%を占め、国・地域別で第5位である。同年の上位3か国は、中国人（12万3,485人、シェア36.7%）、ネパール人（6万4,816人、シェア19.2%）、ベトナム人（4万323人、シェア12%）であり、上位3か国で全体の約7割を占めている（表2）。

表2：出身国（地域）別留学生数（2024年5月1日現在）

順位	国・地域名	留学生数（人）	構成比
1位	中国	123,485	36.7%
2位	ネパール	64,816	19.2%
3位	ベトナム	40,323	12.0%
4位	ミャンマー	16,596	4.9%
5位	韓国	14,579	4.3%
6位	スリランカ	12,269	3.6%
7位	台湾	7,655	2.3%
8位	バングラデシュ	7,597	2.3%
9位	インドネシア	6,778	2.0%
10位	モンゴル	4,085	1.2%

出所：日本学生支援機構（JASSO）の「2024（令和6）年度外国人留学生在籍状況調査」より筆者作成

日本の留学生数は、2012年の東日本大震災やコロナ禍の影響を受けた2020年～2022年の時期を除き、2007年以降一貫して増加傾向にある。韓国人留学生数は2010年に27,965人のピークに達した後、東日本大震災の影響で一時的に減少するも、2012～2019年にかけて、毎年15,000～16,000人台で微増減を繰り返し、大きな変動はなかった。その後、コロナ禍の影響で2020年～2022年にかけて急落したが、2024年には14,579人と回復傾向にある。

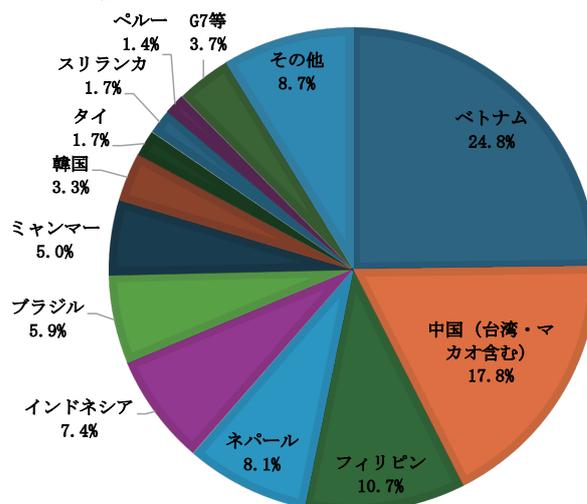
近年、韓国からの留学生は日本での就職を視野に入れた留学が主流となっており、卒業後の進路として日本企業への就職が選択肢として考慮されている。韓国における日本語能力試験（JLPT）の受験者数は、新型コロナウイルスの感染拡大以降2022年まで減少していた

が、2023年以降再び増加しており、2023年には1回目が34,107人、2回目が38,359人、2024年に47,623人（第1回）、53,108人（第2回）の受験者数を記録している¹²。これは、日本への就職を目指す韓国人学生の増加と関連していると考えられる。

3. 日本で働く韓国人労働者（高度人材）の動向と日本での就職理由

厚生労働省の『外国人雇用状況（令和6年10月末時点）』によれば、2024年の外国人労働者数は前年比12.4%増の230万2,587人となり、過去最多を更新した。国籍別では、ベトナムが最も多く57万708人（外国人労働者数全体の24.8%）、中国（香港、マカオを含む）40万8,805人（同17.8%）、フィリピン24万5,565人（10.7%）、ネパール18万7,657人（8.1%）、インドネシア16万9,539人（7.4%）、ブラジル13万6,173人（5.9%）、ミャンマー11万4,618人（5%）に続き、韓国は7万5,003人（3.3%）で第8位となっている（図3）。

図3：国籍別外国人労働者の割合



出所：厚生労働省『外国人雇用状況（令和6年10月末時点）』より作成

韓国人労働者のうち43.4%が高度外国人材に相当する専門的・技術的分野の在留資格を有しており、これは上位10か国中最も高い割合である。特に「技術・人文知識・国際業務」の在留資格については、韓国人労働者のうち37.4%を占めており、これも上位10か国中最も高い割合となっている。第2位はいずれも中国（専門的・技術的分野40%、うち技術・人文知識・国際業務29.8%）で

¹² 日本語能力試験（JLPT）ウェブサイト <https://www.jlpt.jp/statistics/archive.html>（2025年7月14日アクセス）

ある。技能実習（0.0%）や特定技能（0.4%）の割合もいずれも低い水準である。産業別にみると、卸売業・小売業（20.0%）、情報通信業（13.4%）、宿泊業・飲食サービス業（13.1%）、製造業（9.2%）などにおいて、韓国人材が積極的に採用されている状況が見られる。

ジェトロの「2024年度韓国における若年層の海外就職動向調査」によると、海外の就職先として希望する国は、米国、日本、オーストラリアが上位3か国であった。韓国人が日本で働きたいと思う理由として最も多いのは、地理的な近さの要因であり、言語的要因、文化的要因がそれに続く¹³。日本語を使って仕事ができること、他の言語より日本語が学びやすいなどの言語的な要因は、日本語力を重視する企業としては採用の際に重要になる。

日本企業はスキルや経験を重視する採用方法ではなく、ポテンシャル重視の新卒一括採用が一般的である。メンバーシップ型の日本の新卒採用においては、専門性よりも日本語が堪能であれば就職がしやすい傾向にある。ジョブ型採用でかつ理工系人材が優遇される韓国では新入社員でも先輩社員と同じ業務を求められるため即戦力が要求されるが、日本企業は文系でもITエンジニアとして育成してくれる仕組みがあることは貴重に映るのだろう。ジェトロの調査対象者に限られるとはいえ、就職者の満足度は高いとされている。韓国では資格やキャリアによって関連分野の経歴を優遇する傾向が強いいため、日本の新入社員OJTや人材育成システムに魅力を感じる傾向にある。

4. 日本における韓国人高度人材受け入れの課題

日本における韓国人高度人材の受け入れには、以下のような課題も存在する。

- 言語・文化適応のギャップ：多くの韓国人材が高い専門性を持つ一方で、特に対外的に敬語などを含む高度な日本語を用いる必要がある場面での業務遂行に不安を抱えるケースが多い。
- 制度面の理解不足：高度専門職制度などの外国人材に関する制度が、韓国人材に十分に周知されていない可能性がある。
- 企業側の受け入れ体制：日本企業において、在留資格取得に対する理解が不足していたり、外国人材に対するキャリア形成支援やメンタリングが不十分な場合があることも指摘されている。

¹³ JETRO『韓国における若年層の海外就職動向調査』（2025年3月）https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2025/91488f65f36a3362/202503.pdf（2025年7月14日アクセス）

- 社会的受容：日本在住の韓国人に対する偏見や固定観念が依然として存在し、これが韓国人高度人材の日本社会への定着を阻害する可能性も考慮する必要がある。
- キャリア形成と定着における潜在的障壁：韓国本国の給与ベースが上昇する中、若手社員として日本企業に就職した人材が定着するかという懸念がある。また、日本で育成されることはメリットではあるものの、長く日本企業で働くことで、韓国の競争社会で通用しなくなるのではないかという懸念も聞かれる。
- さらに深刻な課題として、日本に長く在住し、極めて高い日本語能力を持つ韓国人材が、転職市場で予期せぬ困難に直面するケースがみられる。以下、韓国人材N氏へのヒアリング調査を基に2つの事例を紹介する¹⁴。

【事例1（A社）：内々定取り消し】

韓国人材N氏は、小学校の高学年以降日本に在住し、日本の大学を卒業して30代を迎えるまで日本企業でキャリアを積んできた。N氏は転職活動において、インバウンド系の事業でのプロジェクトリーダー職に応募し、応募からわずか1週間で選考が順調に進んだ。一次面接（人事）と二次面接（現場部門）を経て最終面接に進むと伝えられていたが、その前に「再度確認の面接をしたい」と連絡があり困惑したという。転職の仲介会社からは最終的に「外国籍なので今回は難しい」という連絡があったが、企業側からは「イベントの企画運営をする人材が必要かどうか社内わからなくなった」との曖昧な説明を受けた。このポジションは中核業務を担うプロジェクトリーダーであり、現場部門の面接では「インバウンド事業なので外国人の感性がほしい」「自分で事業を開拓して行ってほしい」といった前向きな話を聞いていたため、本人は納得がいかず、最終的に自ら辞退するに至った。

【事例2（B社）：役員決裁の難航】

韓国人材N氏が面接を受けたB社では、現場部門の部長による面接が一通り終わり、内々定が出していた。入社後の仕事のシミュレーションをする

¹⁴ 日本在住の韓国人材への筆者2名のヒアリング調査（2025年7月）に基づく。

ため部署の社員全員に会って自分の席を確認するという話まで進んでいたが、後日役員の決裁が下りないとの連絡があった。当初は「年収額が難しい」という話であったため、本人が年収が下がっても入社したい旨を伝えたところ、今度は「チームメイトとの調和がとれるかが懸念される」という新たな懸念を示された。現場の部長陣は海外での勤務経験者もあり、非常にオープンな雰囲気であったため、本人にとっては大変残念な結果となった。

これらの具体的な事例に加えて、他の企業の面接においても「日本語を話せますか?」「日本語能力試験一級は持っていますか?」といった、在日歴の長さからすれば不自然な日本語能力に関する質問を繰り返したり、国籍や在留資格（今後更新が必要か、なぜ日本に長いのに永住権ではないのか、いつか韓国に帰国するのか）など、企業の採用に不利益がないかを暗に確認するような質問を受けたりした経験も語られている。

N氏の事例は、韓国人高度人材が日本での転職やキャリア形成の過程で直面しうる課題を示唆するものである。ただし、本稿の聞き取りはN氏に限られており、本事例を典型例とみなすには一定の慎重さが求められる。したがって本事例は、個別例にとどまる可能性を踏まえつつ、制度運用や評価基準の接点に存在する課題を示す端緒として位置づけられる。これらの一連の事象から見えてくるのは、日本企業が外国人材の真の能力や日本における居住・就労経験よりも、潜在的なリスクや画一的な判断基準（例：永住権の有無、形式的な日本語資格）を優先してしまう傾向であり、特にニューカマーの韓国人にとっては、日本国内でのキャリアの継続性や発展への予期せぬ障壁となり得る。

今回のように、永住権を取得可能な期間（通常10年以上の在留歴が必要とされる）に達しているにもかかわらず、あえて「技術・人文知識・国際業務」などの就労ビザを更新し続ける選択をするケースもある。その理由の一つとして、日本の永住権を取得することで、韓国本国での住民登録番号の取得が難しくなる懸念や、社会保険や銀行口座の管理などの取り扱いが不明瞭であることへの不安が挙げられている。これにより、自身のキャリア形成において有利となるはずの永住権取得が阻害され、結果として転職時の不利益な状況を生み出す一因となっている可能性も考えられる。永住権の取得が進まない背景には、単なる取得要件の厳しさだけでなく、本国との関係性における複雑な考慮が存在することが示唆さ

れる。

上記の事例から、日本企業が外国人材を「永住者」「留学生」といった明確な区分に当てはめる場合は比較的対応が可能である一方、今回のように「在日歴が長く日本の高校・大学に通っているが、国籍は韓国で、就労ビザ（技術・人文知識・国際業務）で働いている」という、より複雑な背景を持つ事例になると、その評価や対応に戸惑いが生じ、結果として形式的な判断に終始してしまう傾向があるということである。高度専門職制度などの外国人材に関する制度が、韓国人材に十分に周知されていない可能性も指摘されるが、それ以前に、個々の外国人材の多様な背景を理解し、真の能力を評価する企業側の姿勢が十分ではない場合がある。

第3節 今後の方向性と提言

1. 今後の研究の方向性

本稿は、日本における韓国人高度人材の受け入れ状況に関する基礎的な整理を行った¹⁵。今後の研究では、これらの課題に対し、具体的な解決策を提言するために、より詳細な質的調査や事例分析を進める必要がある。特に、日本企業が韓国人高度人材をどのように育成し、定着させているのか、また、韓国人高度人材が日本でのキャリア形成においてどのような障壁に直面し、それをどのように克服しているのか、といった点について深掘りすることで、日韓政府、日本企業、そして韓国人労働者それぞれにとってより実践的な提言を導き出すことができるであろう。

2. 結論と提言：日本における韓国人高度人材の受け入れ促進に向けて

本稿は、日本における韓国人留学生および高度人材の現状と課題を分析し、特に日本企業による受け入れ状況に焦点を当ててきた。統計データが示すように、韓国人労働者は他国籍の外国人材と比較して高度人材の割合が高く、日本の産業界、特にIT分野において重要な役割を担う可能性を秘めている。しかし、その潜在能力を最大限に引き出し、日本への定着を促進するためには、政府および企業双方による積極的かつ多角的な取り組みが

¹⁵ 日本における外国人労働者受け入れ研究は近年拡大し、技能実習・特定技能に関する分析が蓄積している（JILPT 2023、OECD 2024）。一方で、国別研究は東南アジア諸国や中国を扱うものが多く、韓国出身の高度人材を主対象とした学術蓄積は相対的に限定的である。もっとも、韓国人IT技術者や元留学生の高度外国人材を扱う研究は存在する（守屋 2016；守屋 2012；松下 2021；九門 2022）。

不可欠である。

以上の分析に基づき、以下の提言を行う。

1) 政府への提言

- **在留資格・永住権制度の透明性と柔軟性の向上：**
 - 高度人材や永住権の取得要件、および取得後の権利・義務に関する情報を、外国人材が利用しやすい形で多言語化し、かつ透明性高く提供すべきである。特に、永住権取得が本国での資産管理等に与える影響についての懸念に対し、正確な情報提供を行う必要がある。
 - 在留歴が長く、日本語能力も高い外国人材が、国籍や永住権の有無といった形式的な理由で不利益を被らないよう、企業に対する啓発やガイドラインの策定を進めるべきである。
- **外国人材向け相談窓口の強化：**
 - 転職時のビザの切り替え、永住権に関する複雑な手続きに関する疑問など、外国人材が抱える個別の問題を解決できる専門的な相談窓口を強化し、継続的なサポートを提供することが求められる。

2) 日本企業への提言

- **真の能力と経験に基づく採用・評価の徹底：**
 - 外国人材の採用においては、国籍、在留資格の有無、形式的な日本語能力試験の資格といった画一的な基準ではなく、業務内容と個々人の持つ専門性、経験、日本語を含むコミュニケーション能力、そして日本での生活歴といった多様な側面を総合的に評価する体制を構築すべきである。
 - 役員レベルを含む全社的に外国人材への理解促進を図り、外国籍であることや永住権の有無が採用判断に不当な影響を与えないよう、明確な採用方針を策定する必要がある。
- **インクルーシブな職場を促進する社内環境の整備：**
 - 外国人材との職場文化や習慣の違いを理解し尊重する意識を醸成するための研修を日本人社員向けに実施すべきである。
 - キャリア形成支援やメンター制度、日本語学習支援、生活相談など、外国人材が日本企業で長期的に活躍できるような具体的な

サポート体制を充実させる必要がある。特に、日本独特の企業文化や人間関係、報連相（報告・連絡・相談）といった習慣の理解を促すことは、チームへの円滑な統合に繋がる。

- **多様な人材のキャリアパス設計：**
 - 外国人材が日本企業で長期的なキャリアパスを描けるよう、昇進、異動、新たなスキルの習得機会などを明確に提示し、成長を支援する仕組みを構築すべきである。
 - 日本で身につけた経験が本国や他国で通用しなくなるという懸念に対し、グローバルな視点でのキャリア支援や、スキルアップのための社内プログラムを提供することも有効である。

本稿で示した事例は、日本社会と企業が高度外国人材を迎え入れる上で、まだ乗り越えるべき課題が根深く存在することを示唆している。韓国からの海外就業の流れが細りかねない状況が生まれている中、日本が韓国高度人材をこれからも活用していくとすれば、彼らにとってよりよい環境整備に一層努める必要がある。これらの提言が、日本で働く韓国人高度人材がその能力を最大限に発揮し、日本社会に貢献できるような、より包括的な受け入れ環境の実現に向けた一助となることを期待する。

参考文献

（日本語文献）

九門 大士（2022）「外国人留学生の国内就職支援の改善に向けて—非漢字圏出身者と英語コース在籍者の視点から」『日本労働研究雑誌』744:23-34、労働政策研究・研修機構。

厚生労働省（2024）「外国人雇用状況（令和6年10月末時点）」

労働政策研究・研修機構（JILPT）（2023）『資料シリーズ No.270 特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査』労働政策研究・研修機構。

日本学生支援機構（JASSO）（2024）「2024（令和6）年度外国人留学生在籍状況調査」

日本貿易振興機構（2025）「韓国における若年層の海外就職動向調査」（2025年3月）https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2025/91488f65f3

6a3362/202503.pdf

(2025年7月14日アクセス)

法務省 (2024) 「在留外国人統計 (2024年6月末)」

松下 奈美子 (2021) 「東アジアにおける高度人材の国際労働移動の誘因分析 - 1980年代から2000年代の韓国人IT人材の日本への移動を中心に -」『情報通信学会誌』39 (2) : 59-70。

守屋 貴司 (2016) 「日本における「グローバル人材」育成論議と「外国人高度人材」受け入れ問題 - 日本多国籍企業のタレントマネジメントとの関わりから -」『社会政策』8 (1) : 29-44。

守屋 貴司 (2012) 「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』54 (6) (通号623) : 29-36、労働政策研究・研修機構。

日本語能力試験 (JLPT) ウェブサイト

<https://www.jlpt.jp/statistics/archive.html>

(2025年7月14日アクセス)

(英語文献)

OECD (2024) "Recruiting Immigrant Workers: Japan 2024" OECD Publishing. (オンライン版)

(韓国語文献)

雇用労働部 (2013) 「K-Move 推進現況及び今後の計画 (K-Move 추진현황 및 향후계획)」。

国政企画委員会 (2025) 「李在明政府国政運営5か年計画 (案) (이재명정부 국정운영 5개년 계획 (안))」。

大韓貿易投資振興公社 (2025) 「2025 グローバル職 海外就業&外国人投資企業採用 (2025 글로벌일자리 해외취업 & 외국인투자기업 채용)」。

<https://jffds.kotra.biz/fairDash.do>

(2025年9月12日アクセス)

インクルート (2020) 「1998年新入社員平均年齢25.1歳…2020年は? (1998년 신입사원 평균 나이 25.1세…2020년은?)」。

<https://m.edaily.co.kr/news/read?newsId=01538326625738744&mediaCodeNo=257>

(2020年9月14日アクセス)

ユ・ソンジェ (유성재) (2007) 「海外人力輸出 (해외인력수출)」、韓国行政安全部国家記録院。

<https://www.archives.go.kr/next/newsearch/listSubjectDescription.do?id=005867>

(2025年9月10日アクセス)