

第9章 韓国における外国人材政策 —共生社会に向け試行錯誤する取り組み—

調査部 主任研究員 野村 敦子

目 次

1. はじめに
2. 外国人材政策の変遷
3. 外国人材受け入れ制度の概要
 - (1) 高度人材（専門人材）に対する優遇措置
 - (2) 雇用許可制に基づく非熟練労働者の受け入れ
 - (3) 社会統合政策の推進
4. 外国人材政策に対する評価
 - (1) 一連の改革の成果
 - (2) 外国人材政策の問題点
5. おわりに

要 約

1. 韓国は、1970年代半ばまでは労働力の送り出し国であった。しかし、急速な経済成長や教育水準の向上に伴い、非熟練分野での労働力不足が顕在化した。1990年代に入って、わが国の技能研修・技能実習制度に類似した産業研修生・研修就業制度が導入されると、労働力受け入れ国に転じた。もっとも、研修を建前とする同制度では必要な労働力を十分に確保できないばかりでなく、不法滞在や人権侵害などの問題が深刻化した。そこで、2003年の外国人雇用法や2007年の在韓外国人処遇基本法等の制定により、外国人材政策の抜本的な改革が行われた。2004年には雇用許可制が導入され、企業は合法的に外国人の非熟練労働者を雇用することが可能となった。
2. 韓国の外国人材政策の特徴として、①高度人材（専門人材）に対する優遇措置、②雇用許可制に基づく非熟練労働者の受け入れ、③社会統合政策の推進、を挙げることができる。韓国では、研究者・技術者、専門家など高度人材に対して、専門人材としての在留資格（E1～E7）が付与される。専門人材の滞在期間は最長5年間とされ、一定要件を満たせば一般帰化や永住権を申請可能である。韓国国内で就労する専門人材の数は、5万人弱程度で推移している。また、ITやバイオなど先端分野の専門人材の招聘を目的として、ゴールドカードやサイエンスカードなどの優遇制度が設けられているほか、近年は、外国人起業家の誘致にも注力している。
3. 雇用許可制は、政府（雇用労働部）が「国内で労働力を調達できない企業に対し、適正規模の外国人労働者（非熟練労働者）を合法的に雇用することを許可する制度」である。二国間協定を締結した国（16カ国）の外国人を対象とする一般雇用許可制（E-9：非専門就業）と、韓国系外国人（在外同胞）を対象とする特例雇用許可制（H-2：訪問就業）がある。基本原則として、①労働市場補完性、②プロセスの透明性、③市場の需要の尊重、④短期循環（定住化の防止）、⑤差別禁止（均等待遇）、を掲げている。雇用できる業種や事業規模、人数等の制限があり、雇用主は国内で求人募集しても雇用できないことを証明（労働市場テストの実施）する義務がある。就業許可期間は3年とされているが、一定の条件のもと、最長で9年8カ月の就業活動が可能である。また、熟練技能人材（E-7）に在留資格を切り替えできる道も拓かれている。
4. 韓国では、外国人の韓国社会への早期定着を促すために、2009年より社会統合プログラムが実施されている。韓国に居住する外国人が、韓国で生活していくうえで必要となる語学や一般教養を習得するプログラムである。韓国語・韓国文化教育と韓国社会理解教育について、所定の履修時間を受講すると、帰化のための筆記試験や面接の免除、手続き期間の短縮、ポイント制の加点などの優遇措置が付与される。そのほかにも、韓国語やパソコンなどの教育講座や相談業務、シェルターの運営など、様々な外国人向けサービスが実施されている。
5. 雇用許可制に対して、韓国政府は肯定的な自己評価をしており、ILO（国際労働機関）などの国際機関からも高い評価を得ている。韓国政府等の報告書によれば、産業研修生・研修就業制度に比べ、採用プロセスが透明化され、送り出しにかかるコストや不法滞在者が大きく減少したほか、労働環境

の改善が図られている。外国人労働者の導入に伴う経済効果は、2016年において総額74.1兆ウォン（生産効果54.6兆ウォン、消費支出効果19.5兆ウォン）になると推計されている。韓国の生産年齢人口はすでに減少に転じており、経済成長を維持するためには外国人労働者の受け入れ数の増加が必要との主張も見られる。

6. 外国人材政策の抜本的な改革から15年以上が経過するなか、様々な課題も顕在化している。①政府の体制にかかわる課題：縦割り体制による重複や分断、②外国人労働者にかかわる課題：劣悪な労働環境や雇用のミスマッチの発生、③雇用主にかかわる課題：需要とのギャップや受益と負担の不一致、④韓国社会にかかわる課題：定住化に伴う社会的コストの発生や韓国人の雇用への影響、などである。こうした状況下、韓国政府は2018年3月に「第三次外国人政策基本計画」を発表し、改革の方向性を示している。第一次・第二次計画に比べ、外国人の権利強化や自立の視点を打ち出すなど、より国民の理解と社会包摂を意識した内容となっている。韓国は雇用許可制導入後も、外国人材政策の在り方について試行錯誤しているものの、韓国の外国人受け入れ制度の枠組みのみならず、受け入れ後の社会包摂に対する認識や取り組みなどは、わが国の先行事例として重要な視座を提示しているといえよう。

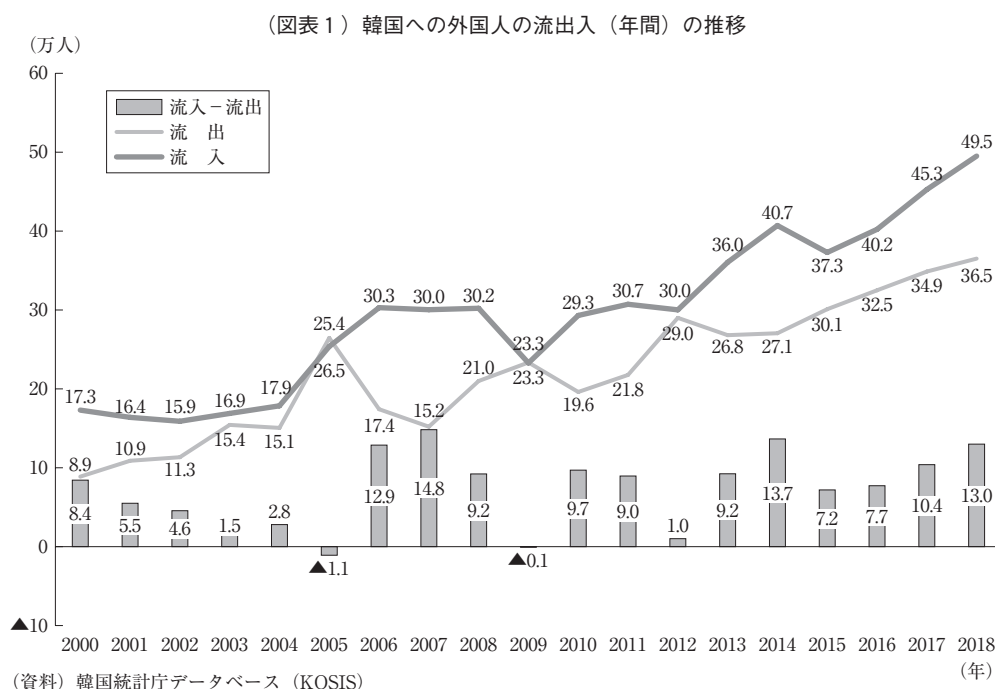
1. はじめに

韓国は、2000年代半ばに外国人材政策の抜本的な改革を遂行した。1990年代初めに、わが国の技能実習制度と類似した産業研修生・研修就業制度を導入したものの、必要な労働力を十分に確保できないばかりでなく、外国人労働者に対する賃金不払いや人権侵害、不法滞在の増加などが社会問題となったことが背景にある。2003年に制定された外国人雇用法のもと、2004年に政府が主体的に関与する雇用許可制が導入され、企業が合法的に非熟練外国人労働者を雇用することが可能になるとともに、受け入れプロセスの透明化や不正の削減が図られた。加えて、2007年に在韓外国人処遇基本法が制定され、外国人の韓国社会への早期定着を促すために、社会統合プログラムが実施されている。

韓国の雇用許可制は導入から15年余りが経過しており、合法的な外国人労働者の受け入れによる労働力不足への対応、不正防止、不法滞在者の削減などで一定の効果があったものの、依然として様々な課題が指摘されている。これに対し、政府の法務部や雇用労働部を中心に議論が重ねられており、法律の改正や改善計画の策定など、都度見直しが行われている。その制度の枠組みや成果、顕在化した課題や対応などは、わが国の参考になると考えられる。そこで、本稿では韓国の外国人材政策について、雇用許可制を中心に見ていくこととする。

2. 外国人材政策の変遷

韓国出入国管理局によると、2018年末における韓国の在留外国人は約236.8万人（前年比8.6%の増加）、総人口に占める割合は4.6%である。このうち、長期滞在（90日超）の外国人は168.8万人（在外同胞、注1、44.5万人を含む）、国籍別で見ると中国人が最も多く107万人（45.2%）である。また、2018年の外国人の流入数は49.5万人、流出数は36.5万人、純流入（流入－流出）は13万人で、2015年以降、増加基調にある（図表1）。



韓国は、1970年代まで労働力の送り出し国であった。しかし、1980年代後半からの急速な経済成長や教育水準の向上に伴い、韓国人に不人気の3D（Difficult・Dirty・Danger：日本の3Kにあたる）とされる産業で非熟練労働力の不足が顕在化した。これに対応するため、1991年11月に「産業技術研修制度」が導入された。海外投資企業向けに、海外子会社で雇用した外国人を韓国国内で研修させ、再び当該国で雇用するという制度である。これは、1993年11月には従業員300人以下の中小企業を対象とした「産業研修生制度」に改正される。産業研修生制度は、外国人を研修生として1年雇用し、必要な場合には1年延長できる制度であった。さらに、2000年4月には一定期間研修を受けた産業研修生は、継続して国内の労働者と同等の条件で就業できる「研修就業制度」（注2）が導入された（図表2）。産業研修生・研修就業制度は、わが国の技能研修・技能実習制度に倣ったものとされる（鄭 [2008]）。

（図表2）韓国の外国人受け入れ政策の変遷

年	内 容
1991年11月	産業技術研修制度導入：海外投資企業が海外の子会社で雇用した外国人を韓国で研修させたあと、再び投資先国で雇用できる制度
1993年11月	産業研修生制度導入（1994年5月入国開始）：従業員300人以下の中小企業は外国人を研修生として1年間雇用でき、必要な場合は研修期間をもう1年延長できる制度
2000年4月	研修就業制度導入：一定期間研修を受けた産業研修生に対し、正式な労働者としての就労資格を付与する制度（研修期間2年+研修就業期間1年）
2000年11月	ゴールドカード制度導入：特定技術分野で就労する高度外国人材に対する優遇措置制度
2001年12月	サイエンスカード制度導入：韓国の教育機関・研究機関に所属する教授・研究者に対する優遇措置制度
2002年4月	研修就業期間を「研修期間1年+研修就業期間2年」に拡大
2002年12月	就業管理制度導入：中国・旧ソ連等の韓国系外国人（在外同胞）を対象に、サービス業（飲食、ビル清掃、社会福祉、清掃関連サービス、介護・家事）における就業を許可する制度
2003年8月	外国人労働者の雇用と管理に関する法律（外国人労働者雇用法）制定・公布
2004年8月	雇用許可制度導入
2007年1月	産業研修生制度の完全廃止
2007年3月	訪問就業制度導入
2007年5月	在韓外国人処遇基本法制定（2007年7月施行）
2008年3月	多文化家族支援法制定（2008年9月施行）
2010年2月	高度外国人材向けにポイント制による居住・永住資格を付与する制度を導入

（資料）各種資料を基に日本総合研究所作成

もともと、産業研修生・研修就業制度は、本来目的とする研修を適切に実施するのではなく、研修生を非熟練労働者として低賃金で雇用するための抜け道として利用された（Kang, D. [2018a]）。結果として、不法滞在者の増加をもたらすとともに、外国人労働者に対する賃金不払いや人権侵害など深刻な社会問題を惹起することになった。当時、韓国で盛んであった民主化運動の一環として、外国人の人権保護に対する関心が高まったことに加え、雇用許可制導入を公約に掲げる盧武鉉氏が大統領に当選したことなどが、韓国の外国人材政策の転換を後押しすることとなった。

2003年8月に、産業研修生・研修就業制度の抱える問題の解決を図ることを目的として、「外国人労働者の雇用などに関する法律（外国人雇用法）」が制定・公布され、2004年8月に雇用許可制が導入された。それまで、韓国政府は研修制度を建前としており、外国人を非熟練労働者として雇用することを正式に認めていなかったが、雇用許可制の導入により、業種や人数を限定しながらも合法的に外国人非熟練労働者の雇用を可能とする制度への転換が図られた。産業研修生・研修就業制度は、移行期間を経

て2007年に廃止された。また、サービス業の労働力不足に対応するため、2002年に韓国系外国人（在外同胞）を対象とする就業管理制度（注3）が制定されていたが、これについても雇用許可制に統合されることとなった。

2006年5月には、省庁別に行われてきた政策を調整する組織として、国務総理（首相）直属の外国人政策委員会が設置された。同委員会は、5年毎に策定される「外国人政策に関する基本計画」を審議する役割を担う。第1回委員会において、政策案として「外国人政策の基本方向と推進システム」を発表し、「外国人と共に暮らす拓かれた社会の実現」を基本方針に掲げ、外国人政策のパラダイム転換（図表3）を示すとともに、外国人政策の基本原則「外国人の人権保障、国の競争力の強化、多文化包摂と社会統合」を打ち出した。

（図表3）外国人政策のパラダイム転換

区 分	現 在	未 来
政策の基礎	国益優先・統制中心	国益と人権保障のバランス
外国人の処遇	一時利用の対象	共に生きる隣人
関連法令	個別法	在韓外国人処遇基本法の制定
推進システム	所管省庁別	総括推進システムの構築
政策評価	断片的・非体系的	政策品質管理

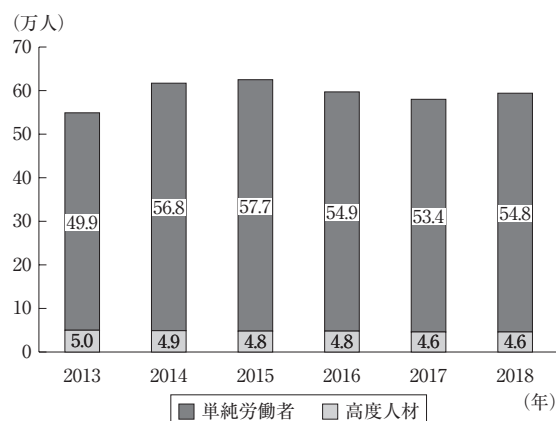
（資料）「外国人政策の基本方向と推進システム」（2006年5月）

2007年5月には、外国人材を受け入れる環境の整備を促進するために、「在韓外国人処遇基本法」が制定され、国と地方自治体に対して、国民と外国人の相互理解や尊重の促進に必要な措置を取る努力義務が課されることとなった。さらに、2008年3月には結婚移民に焦点を当てた多文化家族支援法が制定されている。

韓国は、少子高齢化の進展に伴い、2019年に人口が自然減に転じると予想されている。2018年の合計特殊出生率は0.98と、OECD加盟国の中で最も低い（日本は1.42）。統計庁の将来人口推計によれば、生産年齢人口（15～64歳）は2017年の3,757万人をピークに、2030年には3,395万人、2067年には1,784万人にまで減少する。このため、韓国政府は人口政策の一環として、経済の持続可能性の観点からも、移民政策を適切に運営していくことが必要と考えている。2018年2月に公表された第三次基本計画も、外国人労働者の役割の増大と韓国人の人口に占める外国人の割合の増加を認める内容となっている。

なお、2018年末における外国人就業者のうち高度人材（専門人材）は4.6万人（前年同期比0.3%減）、単純労働者は54.8万人（同2.6%増）であった（図表4）。

（図表4）外国人就業者の推移



（資料）韓国統計庁データベース（KOSIS）

（注）高度人材は在留資格E-1～E-7（専門人材）、単純労働者はE-9（非専門就業）、E-10（船員就業）、H-2（訪問就業）。

(注1)「在外同胞の出入国と法的地位に関する法律」(2018年9月施行)第2条によれば、在外同胞とは、①大韓民国の国民として外国の永住権を取得した者または永住する目的で外国に居住する者(在外国民)、②大韓民国の国籍を有していた者(大韓民国政府樹立前に国外に移住した同胞を含む)またはその直系卑属として外国籍を取得した者のうち、大統領令で定める者(外国籍同胞)、のいずれかに該当する者をいう。

(注2)当初は2年研修・1年就業であったのが、2002年7月に1年研修・2年就業に変更された。

(注3)韓国国内に戸籍や親族がいる中国・旧ソ連の外国籍同胞(韓国系外国人)向けに、飲食業、ビル清掃、社会福祉、清掃関連サービス、介護、家事分野への一定期間の就業を許可する制度で、2002年12月導入された(就業管理F-1-4の在留資格。2004年に建設業、2006年に製造業、農畜産業、沿岸海域漁業が追加)。

3. 外国人材受け入れ制度の概要

前述の通り、韓国では2000年代半ばに外国人材政策の転換が進められたが、その特徴として、①高度人材(専門人材)に対する優遇措置、②雇用許可制に基づく非熟練労働者の受け入れ、③社会統合政策の推進、を挙げることができる。概要は以下の通りである。

(1) 高度人材(専門人材)に対する優遇措置

韓国では、高度人材については、専門人材の枠組みで在留資格が与えられている。専門人材の在留資格(E-1~E-7)は、出入国管理法において、教授、外国語会話指導、研究、技術指導、専門職、芸術興行、特定活動に分類されている。韓国国内で就労しようとする場合には、資格により雇用契約等が必要とされる。滞在期間は、最長5年間(ただし、外国語会話指導、芸術興行は最長2年、特定活動は最長3年)とされており、5年の滞在ののち、一定要件を満たせば一般帰化や永住許可を申請可能である。韓国国内で就労する専門人材の数は、5万人弱程度で推移している(前掲図表4)。

韓国では、ITやバイオテクノロジーなど先端分野の専門人材の招聘を目的として、2000年11月よりゴールドカード制度、2001年12月よりサイエンスカード制度などの優遇措置が導入されている。ゴールドカード制度は、輸送・機械、新素材、環境・エネルギー、デジタル・エレクトロニクス、バイオ、技術経営、IT、ナノ・テクノロジー、の先端8分野・33職種の外国人材(修士号以上の学位取得者など一定の要件あり)を対象とする。産業通商資源部傘下のKOTRA(大韓貿易投資振興公社)が雇用推薦書(ゴールドカード)を発行し、特定活動(E-7)の在留資格の取得支援や、出入国にかかる各種優遇措置(最長5年の滞在期間、2回以上再入国できる複数査証、無期限の更新、永住権取得の期間短縮<一般5年→3年>等)が講じられている。一方のサイエンスカード制度は、韓国の教育機関や研究機関への就労を考える外国人科学者ならびにエンジニア向けの制度で、教育部が雇用推薦書(サイエンスカード)を発行することで、ゴールドカードと同様に出入国にかかる優遇措置が付与される。対象は、教授(E-1)または研究(E-3)の在留資格を取得する外国人で、博士号学位取得者等一定の要件が必要とされる。これらの優遇制度は、中小企業にとって、インドやベトナム、中国などから専門人材を採用する手助けになっている。

2010年2月から、専門人材(一部対象外の在留資格あり)向けに、ポイント制度に基づく優遇措置も導入されている。学歴、年収、資格等で一定の要件を満たした者に対し定住許可を認め、さらに定住許可を3年以上(通常は5年以上)継続して一定のポイントを獲得した場合には、永住許可を申請できる。2015年には、外国専門人材採用支援事業が始まっており、中小企業がR&D能力を強化するために外国

人の専門人材を雇用しようとする場合に、人件費の補助や推薦書発行などの支援策が講じられている。

また、韓国で起業を考える外国人向けの「技術創業ビザ」(D-8-4) や、専門人材のカテゴリーへの就職活動中や起業準備中の外国人向けに6カ月滞在できる「求職ビザ」(D-10) が導入されており、技術を有する優秀な外国人起業家の積極的な誘致に力を入れている(注4)。

(2) 雇用許可制に基づく非熟練労働者の受け入れ

A. 雇用許可制の概要

雇用許可制は、外国人雇用法に基づき政府(雇用労働部)が、「国内で労働力を調達できない企業に対し、適正規模の外国人労働者(非熟練労働者)を合法的に雇用することを許可する制度」である。雇用許可制には、外国人を対象とする一般雇用許可制(在留資格はE-9:非専門就業)と、在外同胞と呼ばれる韓国系外国人を対象とする特例雇用許可制(在留資格はH-2:訪問就業)がある(注5)。

雇用許可制が導入されたのは2004年8月であるが、1995年から導入が検討されてきた。1996年に「外国人労働者の雇用管理に関する法律案」が国会に提出されたものの、一部省庁や業界団体などの反対により廃案となった。その後も何度か法案が提出されたものの、アジア通貨危機などの影響もあり議論が進まない状況であった。ようやく、2002年11月に議員33人が「外国人労働者の雇用許可と人権保障に関する法律案」を国会に提出し、2003年8月に「外国人労働者の雇用などに関する法律(外国人雇用法)」が制定された。

雇用許可制は基本原則として、①労働市場補完性(韓国人を優先雇用)、②透明性(公共部門が外国人の受け入れプロセスを管理)、③市場の需要尊重(市場の需要に合わせて外国人労働者を選抜・導入)、④短期循環(国内定住化を防止)、⑤差別禁止(労働関係法など韓国人と同等の取り扱い)、を掲げている(雇用労働部[2014])。もっとも、短期循環原則を掲げながらも、国内の労働力不足に対応するために、就業許可期間が徐々に延長されており、制度導入当初は3年とされていたが、現在は一時出国を挟めば、最長9年8カ月(4年10カ月+4年10カ月)の就業活動が可能となっている(図表5)。また、正当な理由がある場合に限り、同一産業内で3回まで職場の移動が認められている。なお、外国人単純労働者の受け入れ制度を設けている他の国と同様に、家族の同伴は原則認められていない。

制度の枠組みは、①雇用主に対する国内雇用の努力義務(労働市場テストの実施)、②雇用可能業種・事業規模を限定したうえでの雇用可能人数の制限、③二国間協定による送り出し国の責任の明確化、からなる(図表6)。毎年、雇用労働部傘下の外国人労働者政策委員会が、国内経済と労働市場環境を

(図表5) 雇用許可制労働者の就業許可期間の変更

	2004年8月	2005年5月	2009年12月	2012年12月
就業許可期間	3年	3年+3年 (間に1カ月出国)	4年10カ月 (3年+1年10カ月)	4年10カ月+4年10カ月 (間に3カ月出国、誠実労働者対象)
変更の理由		再雇用を通じた熟練労働者の活動支援	出国の負担軽減と人材の空白の解消	熟練労働力の活用支援、不法滞在と事業所変更の減少に貢献

(資料) Jungang-dong, Gwacheon-si, Gyeonggi-do “The Study on the Two-way Integration Policy between the People and Foreigners” Korea Immigration Service, Ministry of Justice, 2018年12月を一部加筆

考慮して受け入れ人数を決定しており、2018年度は総数58,000人とされた（図表7）。また、雇用許可制では韓国政府と送り出し国政府との間の二国間協定として、求職者の選抜要件・方法・期間と相互の権利義務等に関する覚書を交わし、送り出し国政府にも一定の責任があることを明確にしている（注6）。これは、産業研修生・研修就業制度では、民間団体やブローカーが介在することで不正が多く発生し、外国人労働者は多額のコスト負担を余儀なくされたことの教訓に基づく。

（図表6）雇用許可制の概要

許可業種	<ul style="list-style-type: none"> 中小規模の製造業（300人未満または資本金80億ウォン以下）、農畜産業、漁業、建設業、サービス業（指定業種） 1事業者あたりの雇用可能人数には上限がある
対象者	<ul style="list-style-type: none"> 労働力送り出し国（16カ国、雇用労働部長官が送出国とMOU（覚書）を締結）の韓国語試験等の合格者 送り出し国は16カ国で、フィリピン、モンゴル、スリランカ、ベトナム、タイ、インドネシア（2004年）、ウズベキスタン、パキスタン、カンボジア（2006年）、中国、バングラディシュ、ネパール、キルギス、ミャンマー（2007年）、東ティモール（2008年）、ラオス（2017年） 受け入れ人数は、毎年、国内経済と労働市場環境を考慮して、外国人労働者政策委員会が決定（図表5）
滞在期間	<ul style="list-style-type: none"> 短期循環を原則（再雇用・再入国制度ともに5年以上の滞在にならないように設計） 最大3年間、再雇用制度により出国しなくても1年10カ月延長可能 誠実勤労者再入国制度により、出国後3カ月経過後に再入国、さらに4年10カ月の就労が可能 就業活動期間中は、家族を帯同できない
担当機関	雇用労働部、法務部、産業労働力公団
雇用手続き	<ul style="list-style-type: none"> 手順：雇用主による韓国人の求人努力→雇用許可書の申請と発行→労働契約を締結→査証発給認定書の発給→入国後の就業教育→事業所への配置 雇用主による国内で求人募集の努力：製造業・建設業・サービス業の場合求人期間は14日間、主要な日刊紙等に3日間以上求人告知をする等の求人努力をした場合には例外的に7日間に短縮（農畜産業、漁業の場合原則7日間、例外3日間）
労働者の権利	<ul style="list-style-type: none"> 韓国人労働者と同等に労働関係法適用 労災保険、最低賃金、労働三権などの基本的権利保障 使用者の労働契約違反、不当解雇などの違法・不当な行為に対して、労働委員会などを通じて救済申請可能 本国へ帰国する外国人労働者は、退職金として「出国満期保険金」（注）を受け取ることができる

（資料）雇用労働部資料、労働政策研究・研修機構〔2018〕を基に日本総合研究所作成

（注）外国人労働者の帰国などに伴う退職金を支給するために、常時勤労者1人以上の外国人労働者を雇用する事業者は、雇用契約効力発生日から15日以内に加入が義務付けられている保険。未加入の場合には、500万ウォン以下の罰金が課せられる。

（図表7）外国人労働政策委員会による受け入れ人数の決定

年	区分	人数	製造業	建設業	サービス業	農畜産業	漁業
2018年	一般 (E-9)	45,000 [43,000 + α (2,000)]	32,250 + α	2,390 + α	90 + α	5,870 + α	2,400 + α
	再入国	13,000	10,050	10	10	730	200
	合計	58,000 [56,000 + α (2,000)]	42,300 + α	2,400 + α	100 + α	6,600 + α	2,600 + α
2017年	一般 (E-9)	43,000 [41,000 + α (2,000)]	30,200 + α	2,390 + α	90 + α	5,870 + α	2,450 + α
	再入国	13,000	12,100	10	10	730	150
	合計	56,000 [54,000 + α (2,000)]	42,300 + α	2,400 + α	100 + α	6,600 + α	2,600 + α

（資料）Kang, D. [2018a]

加えて、雇用主となる企業に対して、外国人労働者を割り当てるための「点数制評価指標」が導入されている。低コストの外国人労働者の流入が、企業におけるイノベーションや研究開発を阻害することにならないように、ポイントによる評価制度を通じて真に労働力不足に苦しむ企業や、外国人労働者の

導入が新たな雇用創出に繋がる成長企業などを対象とすることを目指している。同制度では、企業の労働力不足の程度や、国内における求人努力、外国人労働者の育成状況、労働環境の適正性、違反事項の有無などを点数化し、ポイントの高い企業に優先的に労働者を配分している（図表8、労働政策研究・研修機構 [2018]）。

（図表8）事業所への外国人割り当てのための点数制評価指標（主なもの）

分類	主な得点項目	得点の例（加点・減点）
基本項目	外国人雇用許可人数に対する実際の雇用人数の割合（低いほど高得点）	最高30点～最低22.4点
	外国人雇用人数に対する再雇用期間満了者の割合（高いほど高得点）	最高30点～最低22.4点
	新規雇用の申請者（申込人数が少ないほど高得点）	最高20点～最低15点
	韓国人の求人努力による採用人数（雇用センターの斡旋する韓国人を多く雇用するほど高得点）	最高20点～最低18点
加点項目	帰国費用保険と傷害保険に全員加入・保険料納付	1点
	建設業でSOC（セーフティオペレーションカード）を導入している事業所	2点
	環境に優しい農畜水産物の認証事業所	0.2点
	優れた寮を設置・運営している事業所	製造業2点、製造業以外5点
	労働時間の短縮事業所	2点
減点項目	外国人雇用事業所の指導・点検での指摘事項	是正指示-0.1点、過料-0.2点
	出国満期保険料の滞納	滞納回数で-0.5点～-2点
	事業主帰責事由による事業所変更があった事業所	内容により-3点～-5点
	死亡災害が2年連続で発生した事業所	-1点～-2点
	主要労働条件に違反している事業所	-0.2点～-3点

（資料）雇用労働部EPSホームページ

なお、2011年の制度改正により、一般雇用許可制に基づき就労する外国人非専門職人材（E-9）や船員就業（E-10）、訪問就業（H-2）について、5年以上（注7）の就業期間（最近10年以内）や学歴・年齢など一定の要件を満たせば、ポイント制熟練技能人材（E-7-4）への在留資格の切り替えが可能となった。クォーター制となっており、1年間に切り替え可能な人数が決められている。2018年は400人（四半期100人）であった。また、ポイントが75点以上の高得点者と雇用創出優秀企業（雇用創出10人以上、または前年比10%以上増加）に別途割り当てがあり、それぞれ100人ずつ（合計200人）切り替えが可能とされている。

B. 労働市場テストの導入

韓国では労働市場補完性原則のもと、外国人の非熟練労働者の雇用に先立ち、韓国国内での雇用努力（労働市場テスト）が義務づけられている（注8）。その流れは以下の通りである。

韓国国内での求人申請は、雇用労働部傘下の雇用センターが運営する雇用情報サイト（ワークネット、Work-Net）に登録して行うこととされている。一般事業者の場合は、オンライン申請が可能であり、家政婦や介護人など家事使用人の雇用を考える個人の場合には、窓口またはファックスで受付のうえ、雇用センター担当者がワークネットに入力して求人を行う。求人期間は原則14日とされているが、日刊紙、刊行物、放送を通じて3日以上求人広告を出した場合には、ワークネットの登録期間が7日に短縮される（この場合にもワークネットに求人登録をしなければならない、注9）。

国内での求人の結果、韓国人労働者を確保できなかった場合には、外国人の雇用許可を申請でき、雇用センターが「ワークネット」上にある外国人求職者名簿のなかから、雇用主の提示した条件に合致する者を複数選定し推薦する。雇用主は候補者の中から選定を行った上で雇用許可証を雇用センターに申請し、発給を受ける。同時に、標準労働契約書が作成され、韓国産業人力公団（HRD）経由で送り出し国に送付され、送り出し国で労働者の契約締結の意思を確認したのち、労働契約が締結される運びとなる。

もっとも、労働市場テストは実質機能していないとの指摘もある。雇用主は、当初から賃金が安く長時間働く外国人を採用したいとの意向があり（全体の約90%）、一方、韓国人は雇用条件が悪いために応募してこないが、外国人は少しでも稼ぎたいので応募してくるのが実態である（山本et al. [2009]）。また、韓国の労働市場テストの期間が他国に比べて短く（導入当初は30日間であったものが2010年に14日間に短縮され例外措置もあり）、外国人の賃金水準や労働市場に与える影響の評価などがなく、国内労働市場補完性の原則を客観的に確認できるものではないとの批判もある（IOM MRTC [2014]）。

(3) 社会統合政策の推進

韓国では、外国人材を受け入れると同時に韓国社会への適応を進めるために、社会統合政策が実施されている。2007年5月に在韓外国人処遇基本法、2008年3月に多文化家族支援法が制定されるとともに、外国人の韓国社会への早期定着を促すために、2009年より社会統合プログラム（KIIP：Korea Immigration and Integration Program）が実施されている。参加対象者は、①外国人登録証または国内居所申告証を保有し、韓国に合法的に在留する外国人、②韓国の国籍を取得した日から3年以内の国民、とされている。

社会統合プログラムは、韓国に居住する外国人が、韓国で生活していくうえで必要となる語学や一般教養を習得することを目的としており、①韓国語・韓国文化教育と、②韓国社会理解教育で構成されている。①の韓国語・韓国文化教育は、韓国語能力に応じて5段階（レベル0～4）に分かれており、事前のレベルテストの結果に応じて、レベルと履修時間が設定される。履修時間は合計で415時間（0の基礎レベル15時間、その他は各100時間）とされている。②韓国社会理解教育（5段階目に設定）は、韓国社会の構成員として知っておくべき法制度や生活に関する情報、具体的には社会・文化・政治・経済・歴史・法律・地理について学習するもので、永住資格取得時は50時間、国籍取得時は70時間（基本50時間、深化20時間）の受講が求められる。履修者に対しては、帰化のための筆記試験や面接の免除、手続き期間の短縮、ポイント制の加点などの優遇措置が付与される。政府資料によれば、2017年に社会統合プログラムに参加した外国人は合計41,500人で前年比36%増加した。また、プログラムの運営機関は全国309カ所にのぼる（図表9）。

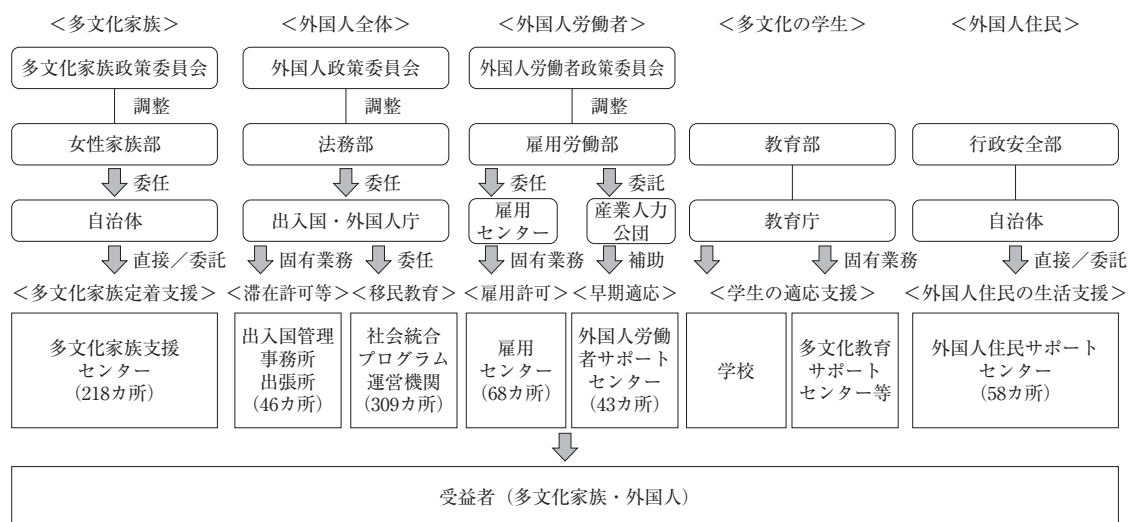
（図表9）社会統合プログラムの受講者数

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
参加人数	1,331	4,429	6,519	12,444	14,014	22,361	25,795	30,515	41,500
運営機関	20	76	150	271	278	304	308	300	309

（資料）Kang, D. [2018a]、政府報道発表資料を基に作成

韓国ではその他にも、全国に「多文化家族支援センター」、「外国人労働者支援センター」など、官民の外国人向けの支援団体・機関が設立されており、韓国語やパソコンなどの教育講座や相談業務、シェルターの運営など、外国人向けに様々なサービスが実施されている（図表10）。法務部では、社会統合プログラムの効率的な運営のために、社会統合情報網「Soci-Net」と呼ぶサイトを構築・導入しており、インターネットを通じた申請受付や各種情報提供等を行っている。

（図表10）外国人向けサービスの提供



（資料）韓国政府報道発表資料（2018年9月19日）

2012年3月には、社会統合プログラムに関する規定が新たに設けられ、法務部長官の管理と責任のもと、社会統合プログラムの運営基本計画の策定や教育内容、運営機関・講師の要件、指定・指定取消に関する事項、講師の育成など、運営に必要な諸事項が定められている（注10）。

（注4）詳細については拙著（野村敦子 [2015b]）を参照されたい。

（注5）在外同胞と呼ばれる韓国系外国人については、2002年に就業管理制度が導入されたが、雇用許可制の導入に伴い特例雇用許可制に移行した。しかし、韓国国籍や韓国国内に親類縁者を持つ外国籍同胞が対象とされ、在外同胞間の格差が指摘された。そこで、2007年3月に、韓国国籍や国内に親族を持たない無縁故同胞も対象とする訪問就業（H-2）が導入された。

（注6）送り出し国において不正行為が見られた場合には、一定期間当該国からの受け入れ停止や送り出し機関変更などのペナルティ措置がとられる。実際に、2005年から2006年にかけてインドネシアからの送り出しが停止された。

（注7）滞在期間の要件が、当初の4年以上から5年以上に変更された。

（注8）韓国法制処（Ministry of Government Legislation of Korea）ホームページ（<http://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?pMenu=ov&csmSeq=3&ccfNo=2&cciNo=1&cnpClsNo=1>）によれば、韓国では国内労働者保護を目的として、外国人労働者の雇用許可を取得するに当たっては、労働市場テストの実施以外にも、雇用主に対し様々な条件が課されている。雇用主は、韓国人労働者求人申請の2カ月前から雇用許可発行日まで雇用調整を目的として韓国人労働者を解雇してはならない、韓国人労働者求人申請の5カ月前から雇用許可発行日まで賃金未払いがあってはならない、雇用保険法と産業災害補償保険法の適用を受け加入していること、外国人労働者を対象に出国満期保険等に加入していること、なども要件とされる。

（注9）韓国雇用労働部「Employment Permit System（EPS）」ホームページ（https://www.eps.go.kr/kr/sub/sub03_02_01_L02.jsp）による。

（注10）2012年2月に入出国管理法の改正により、法的根拠が与えられることとなった（根拠法は入出国管理法第39条、第40条のほか、在韓外国人処遇基本法第11条、第21条等）。

4. 外国人材政策に対する評価

(1) 一連の改革の成果

A. 不法滞在やコストの減少

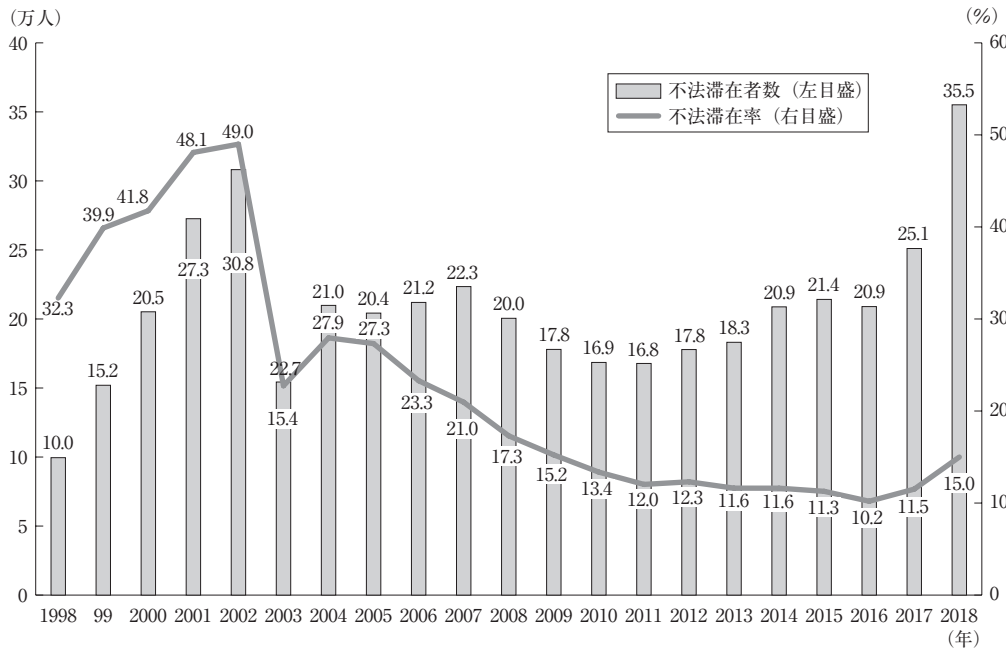
韓国政府・雇用労働部は、雇用許可制の導入により、外国人労働者の採用にかかるプロセスが透明化され、外国人労働者が韓国での就労のために民間団体やブローカーに支払っていた送り出し費用が削減されるとともに、不法滞在の減少にも繋がったと自己評価している（OECD代表部 [2019]）。外国人労働者が韓国での就労に必要な費用（送り出しコスト）は、産業研修生制度では一人当たり3,509ドルかかっていたが、雇用許可制の導入で927ドルと4分の1に削減され（図表11）、その他の労働環境も大きく改善されている（Yi, S. [2013]）。不法滞在に関しても、2003年の外国人雇用法制定に伴い、不法滞在在外国人に合法的な就労資格が与えられることになり、2004年に大きく減少し、近年の不法滞在率（不法滞在者数÷在留外国人数の合計）は10～15%程度で推移している（図表12）。

（図表11）雇用許可制と産業研修制度の比較

	不法滞在の割合 (%)	賃金未払いの経験 (%)	労働時間満足度	労働環境満足度	平均送出コスト (ドル)
産業研修制度	60~70	36.8	2.38/5ポイント	2.47/5ポイント	3,509
雇用許可制度	7.7	9	3.48/5ポイント	3.57/5ポイント	927

（資料）Bong Su Jung (MOEL) “Employment Permit System” ADBI, January 2011

（図表12）不法滞在の推移



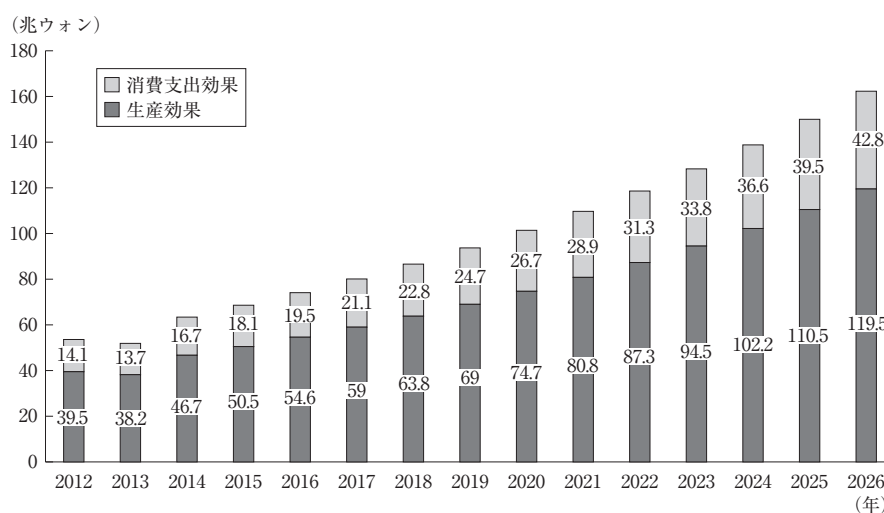
（資料）韓国統計庁

（注）不法滞在率は、不法滞在者数を在留外国人数合計で割ったもの。

B. 経済効果

雇用許可制の導入により、韓国の中小企業は必要な労働力を合法的に手当てすることが可能になった。国際移住機関・移民政策研究院（IOM MRTC）によれば（Kang, D. [2016]）、2016年における外国人労働者の導入による経済効果は総額で74.1兆ウォン（生産効果54.6兆ウォン、消費支出効果19.5兆ウォン）であり、2026年には162.2兆ウォン（生産効果119.5兆ウォン、消費支出効果42.8兆ウォン）に達すると推計している（図表13）。同報告書では、外国人労働者の導入は、生産のみならず消費も増加させ、GDPに寄与するとしている。

（図表13）外国人労働者導入の経済効果



（資料）Kang, D. [2016]

一方、韓国経済研究院（조경엽・강동관 [2015]）の報告書は、生産年齢人口がこのまま減少を続けると、潜在成長率も急激に低下することになり、経済成長を維持するためには外国人労働者の受け入れ数を増加させる必要があると指摘している。統計庁の将来人口推計をもとに、生産年齢人口を2017年の水準に維持するために必要とされる人数を推計したところ、2020年には60.5万人、2060年には1,530.2万人が必要になるとしている。外国人労働者の受け入れにより、必要な生産年齢人口が維持できる場合には、2060年の潜在成長率は2.1%となり、現状の予測値0.7%より1.3%ポイント高くなると結論付けている。

（2）外国人材政策の問題点

このように、韓国政府は雇用許可制の導入から15年を経て、一定の成果を収めていると自己評価している。国際機関からも高い評価を得ており、2010年にILOから、アジアにおける先導的移民管理システム（Pioneering a system of migration management）とされ、2011年には国連公共サービス賞の「公共サービスにおける汚職の防止と根絶」の категорияで1位を獲得している。

もっとも、様々な課題も顕在化している。それらは、①政府の縦割りの体制、②外国人労働者の置か

れた環境、③雇用主にかかわる問題、④韓国社会や労働市場に与える影響、などである。

第1に、外国人材政策にかかわる各種法律の制定に伴い、これに対応する形で外国人政策委員会、多文化家族政策委員会、外国人労働者政策委員会（注11）、在外同胞政策委員会などの組織が次々に組成されている。加えて、それぞれの政策の実施については、出入国管理が法務部、外国人労働者の需給管理は雇用労働部、多文化家族に対する政策プログラムは女性家族部、教育問題は女性家族部と教育部と分断化されており、政策の一貫性や統合性に欠けていると指摘されている（鄭 [2014]、藤原 [2012] など）。

第2に、産業研修生・研修就業制度の問題を改善するために雇用許可制が導入されたものの、外国人労働者にとって労働環境が十分に改善されたわけではなく、依然として雇用主や韓国人同僚から不公平な取り扱いや虐待を受けるケースが続いていることや、賃金に格差があることなどが挙げられる（図表14）。また、雇用許可制のもとで、高等学校卒業程度の学歴や技能のある外国人労働者が非熟練労働に従事しているなど、雇用のミスマッチも生じている（注12）。加えて、韓国政府の政策は循環型政策であり移民政策ではない、あるいは、社会統合政策というよりも、外国人に対し一方的に韓国社会への適応を求める側面が強いとの指摘もある（春木 [2014]）。

（図表14） 不当な扱いを受ける外国人労働者の現状
（%）

職場での不公平な扱いや虐待の経験なし	5.6
ひどい扱いを黙って我慢し続けた	38
会社・雇用主に訴えた	18.2
出身国の大使館に通知した	2.3
韓国の市民・宗教団体に接触した	2.8
政府雇用労働部/韓国産業人力公団に接触した	6.8
告訴した	2.3
職場を変えようとした	8.5

（資料） Kim, M. [2015]
（注） 回答数752。

第3に、雇用許可制で導入されているクォーター制（数量の割当制）が、必ずしも韓国人雇用主の需要を満たすものとはなっていないことがある。2015年に発表されたILOの報告書では、雇用許可制の弱点として、外国人労働者政策委員会のもとで労働市場テストが実施されているものの、雇用主の需要を満たすものとはなっていないことが指摘されている（Kim, M. [2015]）。2011年の韓国産業人力公団（HRD）等の調査によれば、産業研修生制度と比較した評価は「同程度～良い」（5ポイント中4）となっているが、雇用許可制そのものに対する満足度は5ポイント中3と、それほど高くないなど、雇用主にとって、雇用許可制は従来の産業研修生制度から大きく改善したとは評価されていない（図表15）。また、雇用許可制（外国人労働者の受け入れ、訓練、管理、帰国支援等）や社会統合政策に係るコストを国が負担する一方で、中小企業はこれを負担せず受益のみであると、受益と負担の不一致に対する批判も大きい（佐野 [2014]）。

第4に、雇用許可制を通じて、非熟練分野の外国人労働者の国内への長期滞在が進み、定住化に伴う

(図表15) 雇用主の雇用許可制に対する態度

ITS（産業研修制度）との比較	1	2	3	4	5	回答なし	平均スコア
	とても悪い	悪い	前制度と同じ	良い	とても良い		
採用の透明化と送付過程の不正の削減	0.1	0.9	16.8	19.4	4.9	57.9	4.7
移民労働者の権利の保護	0.0	0.7	15.3	20.8	8.0	55.2	4.7
移民労働者の賃金と他の雇用コスト	1.6	4.4	17.7	16.6	4.4	55.2	4.3
外国人の不法就労の削減	0.7	2.8	18.0	15.0	5.4	58.0	4.6
移民労働者の韓国語能力	1.5	1.6	28.4	12.4	1.5	54.6	4.1
移民労働者の専門技能	1.6	3.5	27.5	11.5	0.9	54.9	4.0
国内労働者の雇用喪失防止	0.3	1.8	33.3	7.1	0.9	56.7	4.2
人事管理の信頼性	1.5	5.4	26.1	10.3	0.6	56.1	4.1
EPS（雇用許可制）の満足度	とても悪い	悪い	前制度と同じ	良い	とても良い	回答なし	平均スコア
書類・行政手続き	8.7	25.5	41.8	12.7	4.3	7.1	2.8
採用過程の透明性	1.5	8.8	53.3	20.5	6.9	9.0	3.4
求人に対する適切な労働者の選別	6.9	19.4	43.9	16.8	5.7	7.2	3.0
外国人労働者雇用に関する情報の周知（雇用労働部/産業人力公団）	4.7	19.7	46.2	14.9	5.4	9.0	3.1
標準雇用契約から希望する雇用条件の獲得	1.3	6.6	50.5	25.5	8.1	8.0	3.4
事前の職業訓練の内容	3.8	12.4	52.1	16.5	4.3	10.9	3.3
雇用労働部/産業人力公団によるサービス	1.6	7.8	44.8	26.1	10.6	9.1	3.5
移民労働者の賃金の人件費の節約	3.4	11.9	55.7	15.9	2.9	10.2	3.2
移民労働者の権利の保護	0.6	5.4	53.8	23.6	6.6	10.0	3.5
移民労働者の不法就労の削減	1.9	7.7	47.7	24.9	6.8	11.0	3.5
移民労働者のフォローアップ・サービス	2.2	9.9	51.7	21.1	4.6	10.6	3.5

(資料) Kim, M. [2015] (原典: Yoo, Kil-sang, "Evaluation after Seven Years of Korea's Employment Permit System," Korea University of Technology and Education, 2011)

(注) 平均スコア以外は単位%。

社会的コストの発生や、韓国人の非熟練労働者の雇用へのマイナスの影響などが指摘されている。いったん減少した不法滞在者が、再び増加し始めていることもあり（前掲図表12）、外国人の増加に対する国民の不満や不安が増大し、反移民感情の高まりなど社会的な不安に繋がる可能性が懸念されている。

こうした状況下、2018年3月に政府の外国人政策委員会が第三次外国人政策基本計画を策定・発表し、改革の方向性を示している。これまでの10年間にわたる第一次・第二次基本計画の進捗状況や課題等を踏まえ、「国民が共感する政策」、「人権と多様性が尊重される安全な大韓民国」をビジョンとして掲げ、国民と外国人が共生する社会統合を目指す内容となっている（図表16）。具体的な取り組み施策として、①中央の司令塔の一元化、②中央政府と地方政府間・官民間の協力の促進、③外国人の社会参加ばかりでなく定住や国籍取得まで見据えた一貫した制度の改革、④外国人材政策策定への国民や在韓外国人の参加と相互理解の促進、⑤外国人に対する差別の解消やとくに弱い立場にある人の人権保護の強化、などが示されている（図表17）。

李 [2018] によれば、第一次基本計画は「韓国人・韓国社会と密接なつながりを持つ外国人の韓国社会への適応」に重点が置かれ、外国人の就労支援や社会統合は極めて限定的であった。第二次基本計画では、より経済的な観点から「望まれる移民の受け入れと定着」を主眼に政策が講じられてきた。一方、第三次基本計画では、受け入れる側の韓国社会と外国人のwin-win関係の構築が強調されており、外国人の権利や義務にかかわる取り組みの強化など、社会包摂のプロセスにおける不安定要素を縮減していくとする政策の意図が窺えるものとなっている。韓国では、「移民政策の3つの軸、すなわち、受け

(図表16) 第三次外国人政策基本計画のビジョンと政策目標

ビジョン	国民の共感！人権と多様性が尊重される安全な大韓民国
コアバリュー（政策目標）	共生、統合、安全、人権、協力
政策	目標の重点課題
1. 国民が共感する秩序ある開放	1. 優秀な人材の誘致と成長支援の強化 2. 成長の推進力を確保するための就業移民の誘致・活用 3. 観光客や投資家などの誘致を通じた経済活性化 4. 流入システム高度化と滞在・国籍にかかる制度の改善
2. 移民の自立と参加により統合されている社会	1. 移民の段階別定着支援と社会統合の促進 2. 移民を背景とする子供の能力の強化 3. 移民の社会統合のための福祉支援の充実 4. 移民のコミュニティへの参加拡大
3. 国民と移民が一緒に作り上げていく安全な社会	1. 安全かつ迅速な出入国管理システムの構築 2. 在留外国人の管理システムの先進化
4. 人権と多様性が尊重される公正な社会	1. 移民の人権保護システムの強化 2. 女性・児童等脆弱な移民の人権の増進 3. 文化の多様性を促進し、受容性の向上 4. 同胞と共存・発展する環境づくり 5. 国際社会が共感する先進的な難民政策の推進
5. 協力に基づいた未来志向のガバナンス	1. 移民関連の国際協力を促進 2. 中央省庁・自治体・市民社会の協力を強化 3. 移民政策と研究基盤の構築

(資料) 法務部「第三次外国人政策基本計画」2018年2月

(図表17) 過去の政策との相違点

過去10年間の政策	第三次基本計画
移民の量的拡大中心の開放、移民許可	⇒ 移民の量的拡大と質的高度化を並行し、積極的な移民政策
社会統合システムを整備し、参加を促進	⇒ 社会統合システムと滞在・永住・国籍の連携強化
優れた留学生と外国人材の流入に重点	⇒ 【流入→自立→成長→貢献】の未来志向の政策推進
抽象的・宣言のみの人権擁護	⇒ 具体的な人権保護制度を設ける 人権保護のためのインフラの拡充
子供など弱い立場にある外国人に対する政策が不足	⇒ 子供など弱い立場にある外国人の実態把握と人権増進政策を設ける
移民関連委員会間の協力不足	⇒ 移民関連委員会間の連携強化
自治体と市民団体の外国人政策への参加システムが不十分	⇒ 自治体と協議体の構成、コンサルティングの提供など協働体制の構築 政策の需要者（国民と在韓外国人）参加型の外国人政策の推進
移民関連の統計情報、研究基盤の不足	⇒ 移民記録情報データベースなど基盤の拡充
移民関連法制の不備	⇒ 移民関連法の高度化の推進

(資料) 法務部「第三次外国人政策基本計画」2018年2月

入れ（ルートの整備）、（韓国社会への）統合、（外国人の）権利が結ばれつつ」（李 [2018]、括弧内は筆者が加筆）あるといえ、外国人労働者の受け入れ制度の枠組みばかりでなく、受け入れた後の社会包摂に対する認識や政策的な取り組みに関しても、わが国に重要な視座を提示しているといえよう。

(注11) 韓国では、雇用許可制に基づく年間受け入れ上限数や業種、送り出し国の決定など外国人労働者計画や外国人労働者の雇用管理および保護に関する主要事項を審議・議決するために、外国人労働者政策委員会が設置されている。政策委員会は、大統領のもと、國務總理室長を委員長として各省庁の次官など20名以内の委員（企画財政部・外交通商部・法務部・知識經濟部・雇用労働部の次官、中小企業庁長官および大統領令で定める関係中央行政機関の次官）で構成される。また、上記政策委員会に上程される案件を事前審議する外国人労働者政策実務委員会（委員長は雇用労働部次官）が設置されている。

(注12) ILOの報告書では、こうしたミスマッチが解消され、外国人労働者に教育や資格取得の機会が与えられるとともに、学歴や技能に合致した職業に従事できれば、韓国経済・社会に寄与するだろうと指摘している。

5. おわりに

韓国の雇用許可制は、国際的な評価もある一方で、人権団体などからの批判にもさらされている。外国人労働者と雇用主となる企業、あるいは外国人居住者と国民など、すべての関係者が納得し満足できる制度を作ることは非常に困難である。制度を構築した後にも、継続的な議論と必要に応じた見直しが不可欠であることを物語っている。

そうした状況下、韓国政府は関連する省庁における横断的な取り組みを推進するとともに、試行錯誤しながらも制度の継続的な見直しと改善に取り組んでいる。例えば、2019年9月に発表された企画財政部の「人口構造の変化への対応策」では、国内労働市場の改革とともに、外国人労働者の活用が掲げられている。そして、外国人に関連する複数の法律を統合して「統合移民法」(2020年中)を制定することや、IOM MRTCに「アジア人的交流研究センター」を設置(2021年半ば)し、関連データの分析結果をもとに、適正な外国人受け入れ規模を推計する計画などが示されている。また、2019年5月には、国会議員、法務部、IMO MRTC、韓国移民学会等の関連学会が共同で移民政策フォーラムを開催し、移民政策の在り方や移民庁設立の必要性、差別禁止を含めた関連法制の見直し、受益者負担のための雇用負担金や社会統合基金の設立などについて議論した。その内容は、政府の政策の方向性に反映される予定である(注13)。

わが国としても、韓国の制度の外形的な枠組みばかりでなく、課題を正面から捉え、関係者間で議論を重ね、対応策を見出そうとする取り組み姿勢こそ、参考にすべきであろう。

(注13) 保健福祉部「一緒に作る福祉」サイトの2019年5月14日付報道発表資料による(<https://www.bokjiro.go.kr/nwel/welfareinfo/livwelnews/news/retireveIssueDetail.do?dataSid=6659240>)。

(2019. 10. 9)

参考文献

- ・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— 第5章 韓国」2018年9月
- ・李惠珍 [2018]. 「政策として移民とどう向かい合うか—韓国における現状と課題—」みらいNo.16、日本国際交流センター、2018年4月
- ・李雪蓮、朴紅、坂下明彦 [2018]. 「韓国における労働力不足問題と外国人労働力の受入政策の展開：中国朝鮮族出稼ぎ労働者の就業を中心に」農経論叢 Vol.72 pp.55-66、北海道大学、2018年3月
- ・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、2017年8月
- ・野村敦子 [2015a]. 「外国人材の活用に向け求められる制度の再構築」JRIレビュー Vol.6, No.25、日本総合研究所、2015年5月
- ・野村敦子 [2015b]. 「起業促進に向けたインバウンド戦略—海外における外国人起業人材の受け入れ促進策と日本への示唆—」リサーチ・フォーカス No.2015-010、2015年6月

- ・労働政策研究・研修機構 [2015]. 「主要国の外国人労働者受入れ動向：第5章 韓国」 2015年1月
- ・佐野孝治 [2014]. 「韓国の雇用許可制について」 第6次出入国管理政策懇談会資料、法務省、2014年7月
- ・春木郁美 [2014]. 「日本と韓国における外国人政策と多文化共生」 東洋英和大学院紀要10号、2014年3月
- ・鄭雅英 [2014]. 「韓国の『多文化政策』と多文化主義言説—移民政策の転換と展望—」 立命館経営学第52巻第4・5号、2014年1月
- ・藤原夏人 [2012]. 「韓国における外国人政策関連法制」 『外国の立法254』 国立国会図書館調査及び立法考査局、2012年12月
- ・山本栄二、藤川久昭、堀正樹 [2009]. 「アジア諸国における外国人労働者受入政策の現状と課題」 ESRI Research Note No.5、内閣府経済社会総合研究所、2009年3月
- ・鄭雅英 [2008]. 「韓国の在外同胞移住労働者—中国朝鮮族労働者の受け入れ過程と現状分析—」 立命館国際地域研究 第26号、2008年2月
- ・山脇啓三 [2007]. 「第2章 韓国」 外務省領事局外国人課 『イタリア、韓国における外国人政策に関する調査報告書』 2007年11月
- ・OECD [2019]. “Recruiting Immigrant Workers: Korea 2019” January 2019.
- ・OECD代表部 [2019]. 「한국의 외국인 고용 정책 현황과 과제 (Recruiting Immigrant Workers: Korea)」 2019年2月
- ・Dong Kwan Kang (강동관) [2018]. “한국의 이주동향 2018 (Migration Trend of Korea 2018)” 国際移住機関・移民政策研究所 (IOM MRTC), 2018.
- ・IOM MRTC [2014]. 「外国人労働者政策の労働市場テストの議論：最近のカナダ政策の変化と韓国への示唆」 최서리 (부연구위원) “외국인력정책에서 노동시장테스트 논의: 최근 캐나다 정책변화와 한국에의 시사점” 2014
- ・韓国統計庁・法務部 [2018]. “2018년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과 (2018年の移民の滞在実態と雇用調査)” 2018年12月
- ・Dong Kwan Kang (강동관) [2018]. “외국인 전문인력 입국 및 체류 실태 분석 연구 (外国人専門人材の入国と滞在実態分析研究)” IOM MRTC、2018年11月
- ・韓国法務部 [2018]. “제3차 외국인정책 기본계획 (2018년~2022년) (第三次外国人政策基本計画)” 2018年2月
- ・Yoonyoung Cho, Anastasiya Denisova, Soonhwa Yi, Upasana Khadka [2018]. “Bilateral Arrangement of Temporary Labor Migration: Lessons from Korea’s Employment Permit System” World Bank Group, September 2018.
- ・Seung-Cheol Jeon [2018]. “Foreign workers in the Korean labour market: current status and policy issues” BIS Paper No. 100m, Bank for International Settlement, December 2018.
- ・강동관 (Dong Kwan Kang) [2016]. “국내 이민자의 경제활동과 경제기여효과 (Economic Activities and Impacts of Migrants in Korea)” IOM MRTC Policy report Series No.2016-05, 2016.

-
- Dong Kwan Kang [2016]. “Economic Activities and Impacts of Migrants in Korea” IOM MRTTC Policy Report Series No.2016-05、2016年12月
 - 조경엽 · 강동관 [2015]. 「이민 확대의 필요성과 경제적 효과 (移民拡大の必要性和經濟的効果)」 政策研究14-21、韓国經濟研究院 (KERI) 2015年 1月
 - Min Ji Kim [2015]. “The Republic of Korea’s Employment Permit System (EPS): Background and Rapid Assessment” International Migration Papers No. 119, International Labour Office Geneva, International Labour Organization, February 2015.
 - Soonhwa Yi [2013]. “Low-skilled labor migration: Korea’s Employment Permit System” World Bank, December 2013.
 - 韓国雇用労働部 [2014]. 「外国人雇用事業主のための雇用許可制の指針」 2014年 1月
 - MOEL News [2012]. “Employment and Labor Minister holds meeting with ambassadors of countries sending workers to Korea under Employment Permit System” 韓国雇用労働部 Jun 26 2012.