

第6章 カンボジアの移民労働者政策 新興送出国の 制度づくりと課題

著者	初鹿野 直美
権利	Copyrights 日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア 経済研究所 / Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (IDE-JETRO) http://www.ide.go.jp
シリーズタイトル	研究双書
シリーズ番号	611
雑誌名	東アジアにおける移民労働者の法制度：送出国と 受入国の共通基盤の構築に向けて
ページ	215-242
発行年	2014
出版者	日本貿易振興機構アジア経済研究所
URL	http://hdl.handle.net/2344/00011239

第6章

カンボジアの移民労働者政策

——新興送出国の制度づくりと課題——

初鹿野直美

はじめに

カンボジアは、東アジアの国々との経済格差を理由として、安価な労働力を提供する移民労働者送出国である。国内経済は2000年代に入ってから高い成長をつづけているものの、1人当たりGDPは830ドル（2010年）にとどまっている。約1400万人の人口に対して農村人口8割は変わらず、毎年25万人の若者が労働市場に供給されるなか、最大の雇用創出産業である縫製業も労働者規模45万人程度で、国内での雇用吸収先を十分にともなった成長ではない。そのような状態にあって、多くの若者にとって、より高い収入が得られる海外での出稼ぎは魅力的な選択肢のひとつである。1990年代後半より、移民労働者として海外をめざす人びとの数は徐々に増加し、2000年代以降、移民労働者数は急成長をみせている。海外での出稼ぎは、現金収入に限られる農村の人びとにとっての貴重な収入源となっている。伝統的な先行は、タイ、マレーシアといった近隣諸国だが、2007年から韓国への派遣も増加しており、これらは国内産業と並行して重要な雇用吸収先となっている。

一方で、移民労働者派遣にとまなうトラブルも絶えない。とくに陸上で国境を長く接するタイには、両国の登録された労働者派遣業者を介して正規に派遣される数の何倍ものカンボジア人労働者が働いている。正規に派遣され

た後に違法化した者や当初から違法に越境している者などを含めると30万人前後存在するといわれ、2011年には16万人が新しく違法に入国し、2012年末には強制帰国の対象が約15万人あまりいたと報道されている⁽¹⁾。このような法的に不安定な状況につけこまれ、人身取引の被害に遭うケースもあとをたない。また、マレーシアでは、家事労働に従事していたカンボジア人女性労働者が、虐待や性的暴力の被害に遭うケースが相次いで報告された結果、2011年10月に家事労働者の派遣が停止された。これらのような事態が生じるのは、受入国側の問題だけではなく、カンボジアにおける移民労働者およびその派遣業者を管理する法制度の整備およびその施行が移民労働者の増加した状況に対応できていないためである。

カンボジアの経済開発の文脈での海外移民労働の研究は、比較的新しい課題である (Maltoni 2011)。1990年代初めまでは、国内の政情を反映した難民としての移民が大きな課題であった。また、1991年のパリ和平協定以降は、人身売買の問題としての人の移動への関心が高まる。人の移動が、「労働力輸出」の手段として、経済開発の文脈から語られるようになるのは、政治的な安定が達成され経済成長が本格化した2000年代に入ってから、とくに2004年以降であり、労働者の移動としてとらえる研究も少しずつ出始めている。国際機関や NGO などが人身売買や搾取的労働を防止するための意図をもって調査研究を行った報告書 (Chan 2009; Maltoni 2006; 2011) がみられる。法制度の概要については、Vutha et al. (2011a); (2011b); Chan (2009); Asia Foundation (2011) などに詳しい。

本章では、カンボジアから海外に送り出される労働者について、正規のルートに焦点を当てる。正規ルートがあるにもかかわらず、そこで問題が生じていたり、正規ルートが使われずに違法移民労働者が大量に生じてしまうことの制度的な理由を検討し、東アジア共通の法制度基盤を展望するうえでのカンボジアの課題を検討したい。そのために、まず、おもに正規のルートでの送り出しの状況を概観し、そのような移動を規定する政策文書・国内法の制定状況、タイ、マレーシア、韓国を例として各国との覚書などの締結動

向と、それぞれの仕組みにおける制度的課題を抽出・提示する。送出国としてのカンボジアの制度とその実態を振り返ることで、東アジア共通の法基盤を展望するうえでの課題を示したい。

なお、本章で対象とするのは、カンボジアから送り出されている非熟練労働者とする。このほかに、内戦時代をとおして、欧米やオーストラリア、日本等に移住したカンボジア人は多く存在する。海外に留学をするカンボジア人も多く、熟練労働者や専門的な技術者としての人材も輩出している。また、世界各地に結婚を理由として移住するカンボジア人も少なくない⁽²⁾。さらに、海外からカンボジアでの労働やビジネスをめざして入国する中国人やベトナム人、欧米人など、多様な出身国の人びとの移民もみられるが、抱える問題の方向性が異なることから、本章の対象とはせず、その分析は将来の課題としたい。

第1節 カンボジア人労働者送り出し状況

カンボジアからの正規の労働者送り出しは、1990年代後半に始まった。主要な行先は、タイ、マレーシア、韓国である。カンボジア労働・職業訓練省に登録された派遣業者を通じた、正規のルートによる移民労働者の数は、2012年10月までに累計約13万人になる(表1)。また、世界銀行の推計によると、2000年代の移民労働者からの送金は、10年間に3倍弱の金額に伸びている(表2)。

1995年に政令57号を制定した後、1996年にマレーシア政府との合意がなされ、1998年に最初の家事労働者派遣が行われた。マレーシア向けの派遣については、その後1999年に新たな合意がなされ、工場労働者の派遣も行われるようになった。これらの二国間合意は、いずれも公式文書ではあるが、覚書のような正式なものではない。イスラム教徒の多いマレーシアは、仏教国のカンボジア人にとってハードルが高い出稼ぎ先に見受けられるが、派遣開始

表1 カンボジアからの労働者派遣の推移

(人)

	マレーシア				韓国		
	男性	女性 (工場)	女性 (家事)	合計	男性	女性	合計
1998			120	120			
1999			86	86			
2000	307	113	82	502			
2001	342	111	393	846			
2002	246	366	437	1,049			
2003	73	0	842	915	638	118	756
2004	105	122	582	809	519	155	674
2005	467	301	1,008	1,776	432	36	468
2006	231	318	1,141	1,690	1,341	160	1,501
2007	174	931	2,114	3,219	499	85	584
2008	53	19	3,360	3,432	2,125	406	2,531
2009	876	692	8,114	9,682	1,445	242	1,687
2010	2,522	1,954	11,918	16,394	1,635	481	2,116
2011	457	384	3,510	4,226	4,429	528	4,957
2012*	99	63	0	162	6,092	1,077	7,169

	タイ			日本		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
2006	3,222	894	4,116			
2007	3,249	1,597	4,846	3	0	3
2008	1,816	1,175	2,991	19	44	63
2009	1,968	1,575	3,543	10	6	16
2010	6,394	4,920	11,314	40	9	49
2011	6,213	10,624	16,837	36	9	45
2012*	7,746	12,251	19,997	45	5	50

(出所) カンボジア労働・職業訓練省資料より筆者作成。

(注) 2012年は10月まで。韓国は2007年から雇用許可制 (EPS)。

日本に派遣されているのは研修生／技能実習生であり、日本の定義としては労働者ではない。

当初は、カンボジアのイスラム系住民であるチャム人のコミュニティから積極的な送り出しがあったといわれる。2012年10月までに、マレーシアには約4万5000人が派遣されてきた。男性は工場労働者、女性は家事労働者が大半を占める。とくに、女性家事労働者については、2009年にインドネシアが人

表2 移民労働者からの送金金額推移（2001～2010年）
（100万ドル）

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
送金額	133	140	138	199	200	297	353	325	338	369

（出所） World Bank（2011）。

権問題を理由としてマレーシアへの派遣を取りやめた直後の2009年からの2年間は、カンボジアからの家事労働者派遣数が3360人（2008年）から1万1918人（2010年）へと急増し、総数も1万6394人へと急成長した（表1）。むしろ、マレーシアにおいてインドネシア人がいなくなった部分をすべて代替できるほどカンボジア人はメジャーな存在ではなく、ミャンマーやバングラデシュからの労働者が大半を占め、全体に占めるカンボジア人労働者は、2.3%程度にすぎない（Azizah 2012）。しかし、カンボジアのように比較的規模の小さい送出国にとっては、短期間に1万6000人も派遣を実施したことは大きな出来事であった。

タイへの派遣については、覚書に基づく派遣が始まって以来、2006～2012年10月の間に合計6万3600人が新規に正規のルートから派遣されている⁽³⁾。しかし、それ以外に、非正規の経路から入国する者が圧倒的に多く、30万人規模のカンボジア人がタイ国内で働いているといわれる。国境地域では農業、都市部では食品加工などの工場労働や建設業、レストラン・ホテルなどのサービス業に従事するケースが多い。地理的近接性のみならず、食事や文化もなじみやすい環境であることから、多くのカンボジア人労働者がタイに向かっている。また、夫婦や親戚同士で働きに行くようなケースもみられる。ボーダーパスで農繁期に農業労働者として短期間働いて稼いで帰国するということも多く、短期で往復するため実態の把握は困難である。このようなあまりに多くの労働者の存在ゆえに、タイで働くカンボジア人労働者の管理は、1990年代以来、両国にとって重要な課題であった。労働者の流入は、出入国管理上は好ましくない状況である一方、企業経営者にとっては、深刻な労働力不足のなか、安価で3D（汚い、危険、きつい）労働をいとわぬ周辺国労働

者への需要は高い。近年のタイ経済の好調に起因する労働需要にあわせて、2012年4月からタイの最低賃金が段階的に大幅に上げられたことから、カンボジア人労働者にとってのタイで働くことの魅力は増している⁽⁴⁾。

このような近隣諸国への派遣に加え、近年は派遣先が多様化している。韓国は、2003年から産業研修生 (Industrial Trainee)、2007年から雇用許可制 (Employment Permission System: EPS) のもと、非熟練労働者の受け入れを積極的に行っており、カンボジアからも産業研修生制度として3400人、EPS開始以降は2012年10月までに1万9000人あまりが派遣され、多くは中小企業、農業分野で働いている。韓国への派遣は、ベトナムから韓国への派遣が一時停止された2011年に急増し (前年度比134%増)、良好な二国間関係を背景に2012年も引き続き増加した。カンボジア人労働者の間でも、人気のある派遣先となっており、2012年は3万人近い人びとが派遣をめざして事前の試験を受験した⁽⁵⁾。

このほかに、日本も2007年から研修生・技能実習生としての受け入れを始めており、2012年10月までに226人の研修生・技能実習生が、中小企業や農業セクターに派遣されている。カンボジア側では10社の民間派遣業者が日本向けの派遣を実施する業者として登録されており、そのうち3社からの派遣実績がある。

さらに、中東諸国やシンガポールなどが新たな市場として検討されている。2011年5月にはカタールと覚書を締結し、2012年9月、派遣に際してコミッティーの設置が決定するなど、具体的な動きも少しずつ始まっている。しかし、中東では家事労働者の人権侵害がたびたび問題視されてきたこと、カンボジア側としてはなるべく技術レベルの高い労働者を派遣したいという思惑もあり、実際の派遣の実現には時間がかかっている。

第2節 送り出し制度の概要

1. カンボジアの移民労働者政策

2000年代初めのカンボジアの国家開発計画では、移民労働者を政策課題としてとらえていなかった。しかし、移民労働者の数が増え始めた2000年代半ばから、移民労働者政策が徐々に政策課題として取り上げられるようになっていった。

2001年に策定された「第2次社会経済開発計画」(Socio-Economic Development Plan II: SEDPII, 2001~2005年)では、増加する労働人口にあわせた雇用創出の重要性は指摘しているものの、その具体策としての移民労働者に関する言及はない。政府の政策目標をまとめた文書である「四辺形戦略」(Rectangular Strategy)においては、増加する労働人口に対する国内での雇用創出が大きな課題として掲げられてきたが、「第1次四辺形戦略」(2004年)では、国内での雇用創出に重点がおかれており、海外での職業訓練の可能性にはふれているものの、海外への労働力派遣を推進していくような考え方はみられない。「第2次四辺形戦略」(2008年)の段階になり、「雇用創出と労働条件の改善」の項目において、明示的に「労働者が海外で職を容易に得られるようにすること」が目標のひとつとして挙げられた。

SEDPIIを引き継ぐ国家開発計画である「国家戦略的開発計画」(National Strategic Development Plan: NSDP, 2006~2010年/2009~2013年改定)においては、国内での雇用と並列して海外への移民労働者を経済成長と貧困削減の手段として積極的に活用していく旨を明記している。

NSDPに基づいて各省庁が定めている政策文書である「労働職業訓練省戦略計画2006~2010年」では、雇用創出の手段のひとつとして、国内での雇用創出とならび、海外での雇用機会を確保することを目標としている。具体的には、①民間企業による海外雇用サービスの管理向上(派遣業者の質の向上

や業者へのモニタリングの強化、派遣先国と協力した労働者の保護など)、②雇用許可制の推進(派遣先国との情報共有による需要の把握、関連機関との協力による適切な訓練提供や労働者の管理など)、③移民労働者の保護(内務省、外務・国際協力省、女性省、NGOなどと協力、派遣先国への労働アタッシュェの派遣など)の3つの柱を掲げている。

さらに、2010年6月、国際労働機関(ILO)の支援を得て「カンボジア移民労働者政策」(Policy on Labour Migration for Cambodia)が定められた。同政策では、移民労働のガバナンスの改善、労働者の保護・エンパワーメント、移民労働者の国内の経済発展への活用といった項目を軸に、諸策を講じていく旨述べている。具体的には以下のとおりである。

- 移民労働のガバナンスを改善する：国際的な枠組みの形成(国際条約への署名・批准の推進)、国内法制度の形成(派遣プロセスや労働者保護の改善(政令改正などの取り組み)、政府・NGO・国際機関・民間派遣業者らと協力した体制づくり)。
- 移民労働者の保護・エンパワーメントを促進する：民間派遣業者の監視や質の管理、労働者への十分な情報提供、標準契約書の整備など。
- 移民労働者を開発に活用する：貧困削減などの開発目標達成への寄与、労働者による送金、帰国者の社会統合支援やスキルの活用など。

労働市場に関する政策としては、正規のルートでの移民労働者派遣を奨励する方向で体裁が整いつつあるのが現状である。ただし、並行して国内の雇用創出に向けた施策の重要性は繰り返し指摘されており、最重要課題のひとつとなっている。国内雇用創出については、国家雇用機関(National Employment Authority: NEA)の設置や、職業訓練学校の設置、地方労働局の強化などの取り組みを行っており、とくに地方での労働・雇用に関する正しい情報の普及に努めている。和平後のベビーブーム世代が成人し、数字のうえではカンボジアの労働人口は増えているが、農村から都市部への労働者供給は必

ずしもスムーズにできておらず、労働者不足がささやかれることもある。移民労働者政策とあわせて、国内労働市場全体に目を配った政策を組み立てていくことは、喫緊の課題である。

2. 国内法（法律・政令）

国内法としては、1995年7月に策定された「カンボジア人労働者の海外派遣のための政令57号」(Sub Decree 57 on Sending of Khmer Workers to Work Abroad)が、移民労働者を派遣する業者を規定する基本的な法令としての役割を担ってきた。また、関連する国内法令として、HIV/AIDS対策を派遣前訓練の際に十分周知徹底させることを定めた労働・職業訓練省令第108号(Prakas 108 (2006))、韓国への派遣を担当する労働力訓練・海外送出委員会(Manpower Training and Overseas Sending Board: MTOSB)設立に関する政令70号(Sub Decree 70 (2006))がある。

政令57号は、「生活水準の改善、職業技術の向上、国家収入の創出のため、国内で吸収することのできない失業者・準失業者を海外に送る」(第1条)として、初期のカンボジアの海外労働者派遣のルールの基礎を提供してきた。政令57号は全22条にわたり、所轄官庁、労働者の年齢、派遣業者認可の条件、労働者の契約に記載すべき事項、派遣業者の責任、紛争解決、帰国時の管理、行方不明者の通知、罰則等を定めている。

この政令については、内容が不十分であり、あいまいな条文が多いとして、長年改正が期待されており、移民労働者政策でも改正が指摘されてきた。また、施行についても、派遣業者の多くが同政令を十分に遵守しているとはいえない状況であった。たとえば、派遣先企業の負担において休暇取得が可能(第10条)とあるが実施されていなかったり、年齢制限が18歳以上となっているが、労働者が家族や親せきの身分証を使用するなどして年齢を詐称することは常時行われてきた。また、違反に対する懲罰があるということが規定されていても、具体的な罰則を定めていないので規定を文言どおりに実施す

ることができない（第20条）など、実施に支障があった条文もみられた。

2011年8月に「民間派遣業者を通じたカンボジア人労働者の海外派遣管理のための政令190号」(Sub Decree 190 on the Management of the Sending Cambodian Workers Abroad Through Private Recruitment Agencies) が策定された。新政令は全43条におよび、第1章総則、第2章管轄機関、第3章人材派遣会社、第4章預託保証金の使用、第5章就労市場、労働者の技能、第6章契約、第7章募集・派遣前、第8章帰国、第9章紛争、第10章消息、第11章保険、第12章送金、第13章表彰、第14章罰則、第15章最終規定といった構成になっている。

以下では、移民労働者派遣の仕組みの根幹をなす派遣業者の認可、派遣前訓練、労働者と派遣先との契約書、帰国時のケアの4項目について、改正前後を比較する。

(1) 派遣業者の認可

派遣業者は商業省に登録したうえで、労働・職業訓練省の省令をもって派遣業務を行うことの認可を受ける必要がある。また、派遣業者は10万ドルを労働・職業訓練省に預託しなければならない。しかし、57号ではそれ以外の認可の具体的な要件は明示されていなかった。また、たとえば、派遣前訓練中の候補者の監禁など、悪質な業者の摘発が行われた際には、当該業者からの派遣が一時的に停止されたことがあったが、このような深刻な問題が発覚しなければ悪質業者に指導することができないのが実情であった。10万ドルについては、戦争や伝染病の流行などの重大な問題が生じたときに労働者を緊急に帰国させたりするために使用されると説明されている。金額が大きすぎることのしわ寄せとして業者の不正が生じているのではないか、新規参入を妨げているのではないか等の指摘はあったが、改正時にもこの金額は変わらなかった (Chan 2009; Asia Foundation 2011)。政令190号では、この10万ドルの使用目的が明記され、すなわち、労働者の安全確保や帰国が必要とされるようなケースにおいて、労働・職業訓練省が引き出して使用することができる」と規定している。また引き出された場合、のちに国家予算もしくは救済基金

によって補填される（第10条）。派遣業者の認可については、政令190号では、固定された住所があり常勤のスタッフがいること、訓練設備があること、語学教師がいること、受入国に代表事務所があること（第7条）が定められるとともに、労働・職業訓練省から定期的な査察と非定期に行われる査察を受け入れることが規定されている（第9条）。

(2) 派遣前訓練

派遣前訓練とは、派遣前の労働者に対して、数週間～数カ月、労働者の訓練を行うものである。とくに、家事労働者は求められる技術の性質上、比較的長期の訓練期間が求められる。しかし、カリキュラムや費用負担に関する具体的な定めがないために、訓練による多額の借金を負ったり、不十分な内容の訓練のために派遣後に問題が生じる事例がみられる。さらに、派遣前訓練の訓練場所の環境が劣悪で、医療が十分に提供されず、死亡するに至ったケースも報告されている⁽⁶⁾。このような深刻な人権問題のみならず、派遣前訓練などの機会に派遣後の待遇等についての正しい情報が共有されないと、派遣後の失踪などのトラブルにつながる（Chan 2009）。

政令57号では、派遣先国での仕事内容、生活様式、習慣や一般常識などを事前に周知させること（第14条）と規定され、カリキュラムの詳細は各派遣業者にまかされてきた。政令190号では、修了後に労働・職業訓練省からの証明書が発行されるようなコースを提供することが規定されており、そのカリキュラムについては別途規定されることが予定されている。また、新たに派遣業者の認可の条件として、しかるべき環境を備えた訓練施設をもつことを挙げており、派遣前訓練の環境の改善をめざしている。

(3) 契約書

契約書は、労働者と雇用主の関係を規定する最も重要な文書である。政令57号では、契約書に記載すべき事項として、名前、日付、職種、技術、給与・福利厚生、労働時間、休暇、宿泊施設、食事、出退勤の移動手段、途中

帰国の場合の条件、といった具体的な事項を挙げている（第9条）。また、契約期間は2年を超えないこととなっている（第11条）。ただし、標準的な契約書のフォーマットは定められておらず、各業者にまかされてきた。

政令190号では、労働条件、業務内容、給与・福利厚生などを記すこと（第15条）、英語、クメール語、派遣先の国の言語で作成すること（第17条）など、規定そのものは従前よりも大雑把な定めとなっているが、モデルとなる契約書を別途定めることとしている（第18条）。

（4）帰国時のケア

労働者としての派遣期間が終了した後も帰国せずに派遣先の国にとどまることは、派遣先で違法な状況に留めおかれることを意味する。ゆえに、派遣先の国から帰国するまでが労働者派遣の管理の守備範囲となる。政令57号では特段の定めはなく、派遣した労働者の帰国までの管理ができていなかった。政令190号では帰国者に証明書を発行し、その証書を提示することで2回目以降の派遣が可能となるという仕組みを導入している（第28条）。このように正規ルートで帰国することの動機づけをすることは、失踪やそれにとまなう人身取引被害を防ぐ意図がある。

（5）派遣業者の義務

2010年に労働・職業訓練省が派遣業者宛に通知したレター（2010年8月15日、No. 2647）⁽⁷⁾では、10項目にわたり、派遣業者の労働者派遣におけるガイドランスを示している。派遣にかかる費用の労働者と業者の間での負担割合を明確にすること、契約内容を労働者に説明すること、渡航前に労働者に借金をさせることの禁止、児童労働の禁止、公文書偽造禁止、拘禁の禁止等が示されており、法律にふれるようなことをした場合は該当する法律によって罰することを確認している。

改正政令前は、その制度の曖昧さを縫って、業者の不正が放置され、正規ルートからの派遣が活用されない状況が続いた。新しい政令は、移民労働者

をめぐる国内環境の整備の改善の方向を示すものである。もっとも、カンボジアの法令順守状況に鑑ると、新しく制定された法令の内容そのものよりも、実際にどの程度実行されるのか、どのようなガイドラインや省令が定められていくのかといった点の方が重要となるため、政令190号の評価についてはもう少し時間が必要とされる。

3. 国際条約

カンボジアは、移民労働者に関する国際条約には積極的に署名をしてきた。「すべての移民労働者とその家族構成員の権利の保護に関する国際条約」(ICRMW, 2004年に署名, 未批准), 8つのILO コア条約(1948年の「結社の自由及び団結権保護条約」(第87号), 1949年の「団結権及び団体交渉権条約」(第98号), 1930年の「強制労働条約」(第29号), 1957年の「強制労働廃止条約」(第105号), 1951年の「同一報酬条約」(第100号), 1958年の「差別待遇(雇用及び職業)条約」(第111号), 1973年の「最低年齢条約」(第138号), 1999年の「最悪の形態の児童労働条約」(第182号)), 移住労働者の権利の保護と促進に関するASEAN宣言(2007年)に署名しており, また非正規移民に関するバンコク宣言(1999年)を受け入れている国のひとつである(Chan 2009; Maltoni 2011)。

ICRMWについては, ASEAN内でも署名をしているのはフィリピン, インドネシア, カンボジアだけであるが, フィリピン, インドネシアは批准まで済ませている。この条約は移民労働者受入国に大きな義務を課すものであるため, 一般的に, 送出国は積極的に署名するが, 受入国の多くは消極的である。送出国であるカンボジアは2004年に署名をしたが, 関連法制の確認・整備の作業がまだ終わっておらず, 批准が遅れている。単にキャパシティの問題であると考えられるが, 同条約は受入国にも同等の扱いを求めるという意味では受入国にプレッシャーをかける条約でもあることから, 新興送出国として新しく市場を開拓中のカンボジアにとっては, 批准手を急ぐ動機が不足してきたという見方も可能である。

4. 国内の関連する機構

労働者送り出しをカンボジア国内で管轄するのは、労働・職業訓練省である。2004年までは、その前身である社会問題・労働・退役軍人問題省が担当してきたが、その後、同省から分離する形で労働・職業訓練省が設置された。労働・職業訓練省では、雇用・労働力部が労働者派遣業者の許認可を行っている。また、労働者のためのパスポート発行や人身取引問題においては内務省、ビザの管理などに関しては外務・国際協力省が各国大使館と協力している。ほかに、労働市場問題一般を議論するために閣僚評議会の人口・開発国家委員会、省庁横断的なイシューに取り組むために、移民労働についての省庁間タスクフォースが設置されており、女性問題大臣と労働・職業訓練大臣が共同議長を務めている。タイへの派遣労働者に関しては、覚書実施に関する省庁間ワーキンググループが設定されており、また、韓国への派遣労働者に関しては、労働・職業訓練省内に設置された MTOSB が韓国向け労働者派遣の公的機関としての役割を担っている (Chan 2009)。

5. 民間派遣業者

派遣を担う機関には、民間の派遣業者と公的機関とが存在する。民間業者は韓国以外の派遣先であるタイ、マレーシア、および日本、将来的には中東への労働者派遣を担う。これらの業者は労働者の募集、派遣前訓練や派遣中の家族との連絡、帰国までのケアを行う。

2011年7月の時点で、労働・職業訓練省には36社が民間派遣業者として登録されている。2006年には12社のみであったことから、業者数も増えていることがわかる。そのうち26社は業界団体のカンボジア派遣業協会 (Association of Cambodian Recruitment Agencies: ACRA) に所属している。ACRA では、派遣業者の行動規範を定めており、加盟各社による適正なリクルート活動を求めている。不正な勧誘を防ぐために、正規に登録されたリクルーターに当

たるように指導をしており、IDカードを携帯したりロゴの入ったシャツを制服と定め、彼らが村でのリクルートにあたるように呼びかけている⁽⁸⁾。2011～2012年は、相次いで民間派遣業者の不祥事が明らかになり、派遣前訓練中の労働者の監禁事件により派遣業者のスタッフが逮捕されるような事件もおき、代表が交代するなど⁽⁹⁾、業界としても大きな変化があった。新しい政令の施行体制を整えるタイミングにおいて、適正な仕組みでの派遣を進めていくための過渡期にあるといえよう。

なお、韓国向けの労働者については、2003～2006年までは、産業研修生制度がとられており、タイやマレーシアに派遣するときと同様に民間の派遣業者がかかわっていたが、雇用許可制（EPS）が採用されて以来、労働・職業訓練省内に設置されたMTOSBが韓国への派遣に関する派遣前訓練から派遣までを一括して管理しており、制度上は民間業者が介入する余地はないことになっている。

第3節 タイ、マレーシア、韓国への送り出し制度と実態

ASEAN域内の2カ国、すなわち最大の送先であるタイ、環境の変化により大きくその人数を増減させてきたマレーシア、そして、政府間合意により派遣労働者を管理する新しい試み続ける韓国の3カ国への派遣を取り上げる。

民間業者を介して派遣をする場合は、相手国の派遣受入業者から募集の案内をうけたカンボジア側の業者が、派遣の候補者を募集し、健康診断、パスポートの準備をすすめるとともに、派遣前訓練を実施する。雇用主と候補者との間で合意が成立すると、契約が締結され、ビザ、労働許可などの準備が行われ、派遣される。募集は、新聞広告などによる場合もあれば、非公式な斡旋業者による場合もある。派遣前訓練は、工場労働者の場合は数週間の短期間のことが多いが、家事労働者の場合は3～6カ月に及ぶこともある。パ

スポーツについては、移民労働者に対しては一律20ドルで20日以内に発行することが定められているが⁹⁵ (Sub Decree 39 (2009))、実際には平均75日かかり、費用もブローカーなどが介在することで、場合によっては150ドル以上かかることもある (Asia Foundation 2011)。

以下では、各国との覚書の内容を紹介しつつ、各国への派遣の実際のプロセスとその課題について分析する。

1. タイへの労働者送り出し

タイとは2003年5月に労働者派遣に関する覚書を締結している。覚書では、双方の派遣担当機関および手順、帰国、労働者保護、違法就労防止等について定めている。覚書は、両国を対等なものとして扱うため、実際にはカンボジアからタイへの労働者派遣のみを想定していても、文言上は、両国の政府、両国の業者・労働者を対象とした書き方となっているが、以下では便宜的に、「タイ」「カンボジア」を当てはめて、紹介する。

派遣プロセスとしては、まずタイ側の業者がカンボジアの派遣業者に募集情報を提供し、カンボジアの業者が労働者（候補者）のリストをタイの業者に提供する。タイ側の業者の責任において、ビザ、労働許可、保険、貯蓄基金、税金、契約書等が準備される（第7条）。貯蓄基金とは、給料の15%を天引きし、労働者が無事に帰国したら45日以内に利息を上乗せして返還するものである⁹⁶。ただし、労働者が強制退去などの対象となった場合の費用として充当される可能性もある。待遇（給料など）は、タイ人労働者と差別なく、同列に扱われる（第8条）。契約期間は2年以内で、さらに2年の延長が可能である（第9条）。

派遣に至るまでに要するコストは、600ドル程度であり、彼らの収入は、タイでは月額100～300ドル程度が一般的である (Chan 2009)⁹⁷。

なお、覚書では、相手国政府に対し、違法な越境を防ぐ措置を講じるように要請をしている（第20条）。これは、現実的にはカンボジア政府に対して、

カンボジア人が違法にタイに入国することを防ぐような措置を取るべきであるというタイ政府からの要請といえる。しかし、2011年は12万人、2012年は実に16万人が違法にタイに入ったといわれており、2010年には12万7053人、2011年は11万8791人がタイおよびベトナムから強制送還されており、大半はタイでの移民労働者が占めている¹²⁾。またそれぞれ250人前後の人たちが人身売買に関する容疑で逮捕されている。なかには、違法に越境しようとした途中で、国境警備兵に銃撃されるケースも発生している¹³⁾。また、違法に滞在する労働者たちが、漁船乗組員としてリクルートされ、搾取的労働に従事させられるケースも多く、2011～2012年にかけて、数十人規模のカンボジア人乗組員がインドネシア沖で発見・救助され、帰国するということが相次いだ¹⁴⁾。

タイ政府は、違法に入国して働いている労働者や入国後に違法化した労働者のうち労働許可を得ている者（「半合法的」移民労働者）について、事後的に合法化する手続きを始めている¹⁵⁾。事務手続上のキャパシティの問題に加え、2008年以来国境の領土問題を契機に二国間関係が悪化した影響もあり、手続きが遅れている。カンボジア人だけでも約28万人が対象とされており、手続きが認められる最終年度の2012年末の時点でも16万1622人の登録が終らなかった。タイ国内の労働力不足という現実による外国人労働者需要の増大と、カンボジアとの二国間関係の保持の観点からも、大量の強制退去という選択肢は難しく、出入国管理と労働需要とのバランスのなかで、どのような政策を選択していくのか、決断が迫られている。一方、カンボジアについては、覚書に合意したような国境管理が適正に遂行できているとはいえ、人々の違法な越境を黙認することで違法移民労働者を消極的に推奨してしまっている。違法に出稼ぎに行っている労働者たちは、正規ルートのコストが高いこと（金銭的にも時間的にも）を理由として、非正規のルートを選択しているといわれる。正規ルートのコストを最小化して、適正な管理をすることなしに、違法移民労働者を削減することはできない。そして、違法移民労働者を減らすことは、あいまいな立場に付け込む人身取引被害を減らすこと

にもつながる。

2. マレーシアへの労働者送り出し

1996年12月にカンボジアとマレーシアは、カンボジアからマレーシアへの労働者派遣を行う旨、公式文書にて合意した。タイとの覚書と異なり、マレーシア人をカンボジアに派遣する事態は想定されておらず、カンボジア人労働者をマレーシアに派遣するためだけの合意となっている。

同文書によると、マレーシア側の雇用主はカンボジアの派遣業者から労働者を雇用する。雇用主の義務としては、リクルートに必要な費用、移動費用の負担（労働者の都合での帰国は労働者が負担）、入国管理局への保証金（Security Deposit）の支払い、適切な宿泊設備の用意、労働許可証の取得、労働者のパスポートの管理といった項目が規定されている。労働者側の義務・負担としては、健康診断の受診、ビザなどの手続き費用の負担が記される。また、労働者はマレーシア国内での結婚は許されない。年齢は21歳から40歳、契約期限は3年以内と定められている。死亡した場合は、外国人労働者補償スキーム（Foreign Workers Compensation Scheme）により対処される。カンボジア側の派遣業者と労働者の間で交わされる契約書の内容については、採用過程の段階で十分な説明をし、契約書の写しを労働者に渡すことになっている。

マレーシアに対しては、家事労働に従事する女性が派遣されるケースが多い。家事労働は工場労働と異なり外部との接触が少ないため、雇用主による暴力や過剰な長時間労働などの問題が生じやすく、また問題が生じても露見しにくいという環境にある。一方で、在マレーシア・カンボジア大使館には、カンボジア人労働者を専門に担当するアタッシュェは派遣されておらず、1万人以上に急増したカンボジア人労働者には対応しきれていない。

2009年から内外のNGOや国際機関が人身取引のケースを含む、移民労働について調査を行い、人身取引の疑いのある事例を取り上げ、積極的に情報提供を行うなどのキャンペーンを展開した。2011年には、マレーシアへの派

遣前訓練と称して、劣悪な環境でカンボジア国内の訓練施設のなかに留めおかれていた女性が死亡する事件が起きたり、マレーシアへの派遣後に虐待を受け精神的に病んで帰国したケースも報告されている⁴⁶⁾。多くの場合、出発前の段階から仲介業者に訓練のための費用や旅費などのために借金を重ねており、派遣される労働者は選択肢がない状態に追い込まれている。

このような状況をうけ、2011年10月15日、カンボジア政府はマレーシアへの家事労働者派遣を停止する措置を決定した。停止決定時点で契約締結済みのもについては派遣が実施されたものもあったが、のちにACRAも派遣を全面停止することを発表し、同年10月20日までにすべての家事労働者派遣が停止された⁴⁷⁾。この停止措置が実行された結果、2012年の家事労働者派遣は実施されず、その影響を受けて、工場労働者として中小企業に派遣されていた労働者についても、ピーク時の2010年は4476人であったのが、2012年には162人へと激減した。

カンボジアがマレーシアに派遣を急増させるきっかけとなったのは、2009年に最大の送り出し国であったインドネシアが人権侵害を理由にマレーシアへの派遣を停止したためであった。その後、インドネシアは、2011年にマレーシアとの覚書を再締結し、労働者派遣を再開した。カンボジアは、以前からこれまでの公式文書からより公式度の高い文書である覚書の締結に向けた交渉を重ねていた。2011年の派遣停止以降は、派遣再開に向けた動きと並行して覚書締結への議論が重ねられている。しかし、労働者の送り出し・帰国に関する条項に盛り込む労働者保護のメカニズムで双方の意見が異なるために最終的な合意に至っていない⁴⁸⁾。カンボジア政府は、2012年9月の時点では、十分な労働者保護のメカニズムが確保できないかぎりには、派遣を再開しないと明言している⁴⁹⁾。

3. 韓国への労働者送り出し

タイ、マレーシアへの派遣におけるような民間業者による不正や正規ルー

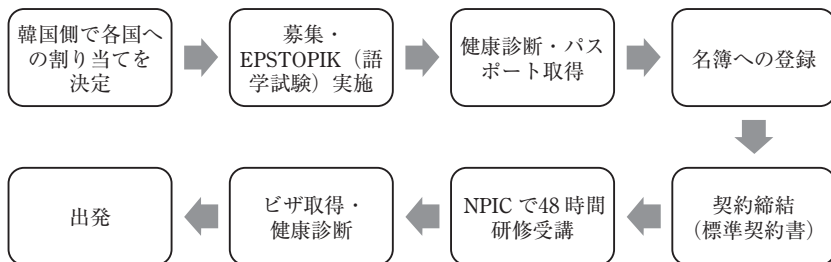
トのコスト高からくる非正規ルートの使用増加などの問題点を解消しようとしたのが、韓国への派遣である。韓国は、カンボジアでもっとも人気のある出稼ぎ先である。なぜならば、2007年から始まった雇用許可制（EPS）によると、平均して1300ドル程度の月収が得られ、ある程度の技能の習得が期待されるためである。

韓国がカンボジア人労働者の受け入れを始めた2003～2007年は、産業研修生制度をとってきたが、民間派遣業者による中間搾取や詐欺問題、派遣期間終了後に不法滞在するケースなど、問題が多発したため、2006年9月にフン・セン首相の韓国訪問時に締結された覚書にのっとり、2007年から新制度に変更された²⁰。

EPSとは、韓国人労働者では雇用が満たされない雇用主に対して適正な数の外国人労働者の雇用を認める仕組みである。自国民の雇用を守りつつ、人手不足に直面している中小企業や3Dと呼ばれる業種への外国人労働者を受け入れ、そして送り出し過程における不正を防止し受け入れ過程における透明性を向上させることをめざしてデザインされた仕組みである。

EPSによる派遣までの仕組みは図1のとおりである。韓国側機関は、派遣にかかるすべてのプロセスについて産業人力公団（Human Resource Development Service of Korea: HRD Korea）が担っており、世界15カ国（覚書締結相手

図1 派遣までのプロセス（韓国の場合）



（出所）韓国産業人力公団資料を参考に、筆者作成。

（注）NPIC（National Polytechnic Institute of Cambodia）は労働・職業訓練省傘下の大学で、EPS向けの職業訓練コースのほか、観光や工学系のコースを擁する。

国)²¹⁾に事務所があり、EPSTOPIKと呼ばれる語学試験や就職希望者の名簿(Job Seekers' Roster)の管理などを行っている。カンボジア側は、労働・職業訓練省内にあるMTOSBがHRD Koreaと協働して、派遣までのプロセスを管理する。このような仕組みを構築したことで、派遣業者による中間マージンがなくなり、出発までのコストは、民間業者が行っていたころの2955ドルから約3分の1に圧縮された970ドル(訓練費用、試験料、航空運賃など)に抑えられているという(Chan 2009)。

韓国側においては、毎年韓国政府の外国人労働力政策委員会(Foreign Workforce Policy Committee)が、どの分野(中小企業、農業、漁業、建設業)に、何人の労働者を受け入れるかを決定する。また、韓国雇用労働省と送出国政府との間の覚書は、前年度までの実績の評価をもとに2年おきに更新される。MTOSBは、EPSTOPIKと健康診断、必要に応じて実施される技能テストの合格者について、就職希望者名簿を作成し、それを管理する。韓国国内では、雇用主が外国人労働者の雇用許可を申請し、Job Centerが雇用主に就職希望者を紹介する。希望者のなかから採用し、雇用主が雇用許可を得ると、標準契約書によって契約が締結される。標準契約書には、給与、労働時間、休日、主要な業務、契約期間が明示されている。雇用主は、韓国司法省に雇用許可と標準契約書等を提出し、労働者がビザ申請に必要な査証発給認定書(Certificate of Confirmation of Visa Issuance: CCVI)の発行を依頼する。CCVIが得られると、雇用主はそれを労働者に送付し、労働者はEPSのもとで労働が認められるビザ(E-9)の発給が認められる。労働者は、以上のような手続きと並行して、派遣前と到着時に韓国の文化や労働関連法などに関する教育を受けることが義務づけられている。カンボジアでの派遣前訓練は、労働・職業訓練省傘下の大学であるカンボジア国家工科大学(National Polytechnic Institute of Cambodia: NPIC)で実施される。研修受講後、再度健康診断を受診したうえで派遣され、到着直後に20時間の研修を受講すると、各企業に赴任する。

EPSでは、基本3年までの契約が締結され、4年10カ月までの延長が可

能である。期限が定められているのは、同制度が労働者の永住を予定したものであるのではなく、将来帰国して自国での労働力となることを期待されているためである。ゆえに、帰還準備のためのプログラムとして、帰国後の生計についての支援、たとえば帰国後に役立つ技能の研修や起業の支援、帰国先での韓国企業の紹介も準備されている。カンボジア国内では彼らの技術そのものを活かせる雇用の場は限られているが、習得した韓国語を利用して韓国企業で働いたり、稼いだ資金を元手に故郷に戻って起業する、また、年齢制限（35歳以下）にかからないかぎり、韓国に行く試験に再挑戦することもある²³。

労働者の待遇については、差別的扱いを禁止しており、また、労働基準法、最低賃金法、産業安全・健康法は外国人労働者と韓国人労働者に等しく適用される。外国人労働者向けの保険制度も完備されている。韓国雇用労働省は、外国人労働者が雇用されている事業者に対して、モニタリングや指導を行っている。基本的には韓国人労働者と同じ権利が認められているが、勤務先の変更回数には最大3回の制限がかけられている。

韓国がEPSをカンボジアとの間で可能にした2007年以降、カンボジアから韓国への派遣は、2011年に4957人へと急増し、2012年は10月までに7169人に上っている。その理由として、同じくEPS制を利用した労働者派遣が活発な国のひとつであるベトナムが、労働者の失踪率が高いことを理由として、受け入れを一時停止されたことがあげられる²³。また、韓国とカンボジアの二国間の政府関係も非常に良好であったことから²⁴、カンボジアからの労働者受け入れが急激に拡大していった。

韓国に派遣されている労働者の特徴としては、試験が実施されるため、一定程度のスクリーニングがかけられ、タイやマレーシアに行く人たちよりも、高卒レベルの教育のある人たちが多く含まれているということが指摘できる。ゆえに、賃金水準などは、タイやマレーシアのケースと単純な比較はできないが、韓国の最低賃金と同等の金額が保障される。

カンボジアでは、2011年には約2万人、2012年には約3万人が試験を受けており、人気が高いことがうかがわれる。ただし、不正を完全に排除するの

は難しい。たとえば、語学試験が課せられるため、語学学校が「韓国行きを保証します」というような宣伝で生徒を募集したり、公的機関しか募集が許されていないのに民間業者による派遣が可能であるかのように装って詐欺を行うようなケースを防止することはできていない。既存の制度がどのようなものであるのかを海外をめざす労働者に周知させることなしには、不正を防ぐことはできない。2012年末の時点で契約期間を満了した労働者が少ないので、その後の失踪率や、帰国後のカンボジア国内産業（韓国企業含む）への人材供給への影響などについては、もう少し時間をかけた評価が必要であろう。

おわりに

東アジア各国では、労働者送出国の多くは東アジアの共通の法制度基盤形成に向けた働きかけに積極的で、多くの義務を負うことになる受入国は消極的という構図がみられるという（鈴木 2012）。カンボジアは、送出国としては比較的歴史の浅い国であり、派遣を始めたばかりの2000年代前半においては、条件や環境について発言するよりも、とにかく労働者の送り出しを実施することに重点がおかれてきた。送り出しの規模もフィリピンやインドネシアのように大きいわけではなく、受入国に対しての発言力も限られてきた。また、ともすれば自国内の労働者の権利の問題にもかかわる可能性のある分野に、積極的な発言の可能性は少なかった。インドネシアの派遣が停止されたマレーシアの市場で、正式な覚書文書がないままにシェアを伸ばしてきたところに、カンボジアの基本的な姿勢が垣間見える。すなわち、受入国の安価で使い勝手のよい労働力へのニーズに応じることで、新興送出国としての市場を確保しようというものである。

しかし、2011年頃から労働者の移動についての共通認識を形成するよう、積極的な態度に変化しつつあるように見受けられる。たとえば、2011年10月

にマレーシアへの派遣を取りやめ、積極的に自国民の保護を訴えたり、2012年のASEAN社会文化共同体会合の場で、フン・セン首相が「2015年のASEAN経済共同体実現の前に移民労働者の保護に関する合意をめざすべきである」と発言するなど²⁵⁾、受け身の送出国から発言する送出国へと変化をみせている。中東への派遣についても慎重な姿勢をみせている²⁶⁾。その一因としては、移民労働者の数が増えるなかで派遣先での人権侵害が無視しえない状況に至ってしまったこと、それがNGOなどのキャンペーンにより多くの人々の注目を浴びるに至ったことがある。また、国内の産業発展にともなう雇用の増加により、海外への「労働者輸出」に依存する必要性が相対的に低下しているという状況も背景に挙げられよう。闇雲に送り出す段階から、より戦略的に送り出すことをめざす段階に変化しつつあるといえる。

受入国側が安価な労働力を必要とする一方、移民労働者の権利が後回しにされてきたのは多くの国で観察されてきた事実であるが、移民労働者の権利保護の責任は、受入国政府にのみあるわけではない。搾取的な労働に陥る原因は、出国前から存在している。カンボジア国内での派遣業者の管理、派遣前訓練の実態の把握、派遣先の正しい情報の提供と適正な契約締結、派遣先から帰国するまでの管理といった一連の流れのなかで、国内制度としてなすべき責任は大きく、カンボジア政府自身の課題として、これらの事項につき、これまで改善の努力は十分ではなかった。また、隣国タイに対しては、違法な越境により、自国民を流出させる事態にも十分な措置を取らずにきた。さらに、国内の労働市場の育成（雇用創出や労働者育成、労働に関する適正な情報の普及など）については、自国でなすべき課題が山積している。

国内外に適切な雇用の選択肢を提供しうるのが東アジア共通の法制度基盤形成のめざすところであるとしたら、カンボジアにおいては、国内の労働市場の育成およびその環境整備をより推進していくこと、そのうえで海外への送り出しにおいては、派遣業者の質を確保し派遣前訓練の内容を充実させることで良質の労働者を派遣できるようにしていくこと、それとあわせて、国境管理を強化していくことが求められる。韓国とのEPSのような仕組みが

成り立つのであれば理想的なのかもしれないが、EPSのような恵まれた手法は、受入国の負担も少なくないため、大きな規模で行っていくうえでは限界がある。ただし、民間派遣業者の不正をいかに排除するかという点、また、帰国後まで視野に入れた労働者派遣をいかにデザインしていくかという視点は、東アジア域内でも十分に参照しうる試みであるといえる。送出国と受入国、同じ送出国のなかでも大手の送出国と新興送出国という立場の違いを超えた枠組みをつくっていくためには、このような二国間での経験の参照が助けになるだろう。

[注] _____

- (1) “Thousands not yet deported,” *Phnom Penh Post*, 2012年12月18日。
- (2) カンボジア人女性の国際結婚については、結婚斡旋業者による結婚移民後に社会への統合に困難を覚えるケースや家庭内暴力のケースが多く発生していた。そのため、カンボジア政府は、2011年3月、外国人男性との結婚に関して年齢・収入制限を課した。50歳以上の外国人男性がカンボジア人女性と結婚する場合は月収2500ドル以上であることが求められる。
- (3) カンボジア労働・職業訓練省の数字による。タイ側では異なる数字が報告されているが、カンボジア側当局が新規の送り出しとして公式に受け付けた数字の合計は6万3600人である。
- (4) タイの法定最低賃金は、2013年に全国一律で一日300バーツとすることをめざし、2012年4月から段階的な引き上げが行われた。
- (5) NPIC 担当者へのヒアリングによる（2012年12月）。
- (6) 2011年中に9名の訓練生が死亡したと報道されている（“Maid abuse,” *Phnom Penh Post*, 2012年1月2日）。
- (7) Letter to the Director of the Cambodian Recruitment Agencies from Seng Sakda (No. 2647) Guidance on the Recruitment, Training, Transfer and Management of the Cambodian Worker to Work Abroad.
- (8) 2011年8月 ACRA へのインタビューおよび ACRA パンフレットによる。
- (9) 民間派遣業者 Top Manpower 社の社長である Ann Bunhak 氏が2007年から5年間代表をつとめたのち退任し、2012年10月に Ung Rithy Group 社の Ung Se-angrithy 氏が代表に就任した（“Record dogs new ACRA chief,” *Phnom Penh Post*, 2012年10月24日）。
- (10) 貯蓄基金については、実際にどのような運用がなされているのかは不明であるが、このような仕組みの存在が労働者に説明されずに実行されていると

したら、労働者が「もらえるはずだった給料よりも少ない」と不満をあげる原因のひとつとして考えられよう。

- (11) 2007年時点での数字である。2012年以降のタイの最低賃金上昇後は、さらに上昇していることが予想される。
- (12) “Trafficking, migrant issues in spotlight,” *Phnom Penh Post*, 2012年3月23日。
- (13) “Another Cambodian shot near Thai border,” *Phnom Penh Post*, 2012年5月3日。
- (14) “Trafficked fishermen rescued in Indonesia,” *Phnom Penh Post*, 2011年11月18日。
- (15) 労働者の合法化プロセスについては、山田（2012）および第4章を参照。
- (16) “Labour firm staff sentenced,” *Phnom Penh Post*, 2012年5月1日。
- (17) “Maid ban finally complete,” *Phnom Penh Post*, 2011年10月21日。
- (18) “MoU talks deadlocked on key point,” *Phnom Penh Post*, 2012年11月23日。
- (19) “Maid ban to remain until safety improves,” *Phnom Penh Post*, 2012年9月6日。
労働・職業訓練省局長 Seng Sakada 氏のセミナーでの発言として紹介している。
- (20) 韓国への移民は、結婚による移民や留学による一時的な移民が増えている。とくに、韓国での国際結婚の国籍別順位でも第5位を占めている（2010年）。ただし、斡旋業者を介した結婚には、結婚移民後の社会への統合ができず孤立するケースや、家庭内暴力など多くの問題が発生しており、人身取引のケースも報告されている。
- (21) 覚書を締結している15カ国とは、ベトナム、フィリピン、タイ、インドネシア、モンゴル、スリランカ、ウズベキスタン、パキスタン、ネパール、カンボジア、バングラデシュ、キルギスタン、ミャンマー、中国、東チモールである。
- (22) NIPC 担当者へのヒアリングによる（2012年12月）。
- (23) ベトナムから韓国への派遣は、かねてからの高い失踪率に加え、派遣直後の労働者の失踪が続き、2011年7月に試験の実施が延期された。その後2011年末に延期されていた試験が実施されたが、2012年8月に更新予定であった韓国・ベトナム間の覚書の更新が棚上げになり、派遣は停止されている（2012年12月時点）。
- (24) 当時の李明博韓国大統領は、2000年からフン・セン首相の経済顧問であった。
- (25) “PM urges migrant protection,” *Phnom Penh Post*, 2012年10月26日。
- (26) “Maids to Saudi Arabia denied,” *Phnom Penh Post*, 2012年6月3日。

〔参考文献〕

＜日本語文献＞

- 海外職業訓練協会 2008. 「労働力の国外送り出について——カンボジア——」
(<http://www.ovta.or.jp/info/asia/cambodia/laborsend.html> 2013年2月10日アクセス).
- 鈴木早苗 2012. 「移民労働者問題をめぐる ASEAN のジレンマ」『アジア研ワールド・トレンド』(205) 10月 9-44.
- 山田美和 2012. 「アウンサンスーチーのマハーチャイ訪問が意味すること——ミャンマーの発展と移民労働者問題——」『アジア研ワールド・トレンド』(203) 8月 6-40.

＜外国語文献＞

- Asia Foundation 2011. *Cambodia's Labor Migration: Analysis of the legal framework*. San Francisco: Asia Foundation/USAID.
- Azizah, Kassim 2012. *Dasar Pekerja Asing di Malaysia*. Bangi, Selangor: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Chan Sophal 2009. *Costs and Benefits of Cross-Country Labour Migration in the GMS: Cambodia Country Study* (Working Paper Series No. 44). Phnom Penh: Cambodia Development Research Institute.
- Chan Sophal 2009. *Review of Labour Migration Management, Policies and Legal Framework in Cambodia* (ILO Working Paper). Bangkok: ILO Regional Office for Asia and the Pacific.
- Derks, Annuska 2011. "The Politics and Profits of "Labour Export," In *Cambodia's Economic Transformation* edited by Caroline Hughes and Kheang Un. Copenhagen: Nordic Institute of Asian Studies.
- Hing Vutha, Lun Pide and Phann Dalis 2011a. "Labour Migration Situation and Policy Framework in Cambodia," *Annual Development Review*, 2010-2011. Phnom Penh: Cambodia Development Resource Institute 83-102.
- 2011b. *Irregular Migration From Cambodia: Characteristics, Challenges and Regulatory Approach* (Working Paper Series No. 58). Phnom Penh: Cambodia Development Research Institute.
- Maltoni, Bruno 2006. *Review of Labour Migration Dynamics in Cambodia*. Phnom Penh: International Organization for Migration,.
- Maltoni, Bruno 2011. *Female Migration in Cambodia*, GTZ.

Ministry of Labour and Vocational Training (MLVT) 2009. *Action Plan to Implement the Rectangular Strategy, Phase II 2009-2013*. Phnom Penh: Ministry of Labour and Vocational Training.

——— 2010. *Policy on Labour Migration for Cambodia*. Phnom Penh: Ministry of Labour and Vocational Training.

Royal Government of Cambodia 2010. *National Strategic Development Plan Update 2009-2013*. Phnom Penh: Royal Government of Cambodia.

<ウェブサイト>

World Bank 2011. Migration and Remittance Data. (<http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTDECPROSPECTS/0,,contentMDK:22759429~pagePK:64165401~piPK:64165026~theSitePK:476883,00.html#Remittances>)