

第7章

東アジアにおける外国人雇用法制の考察

今泉 慎也

はじめに

本章のねらいは他章における送出国の視点からの分析を理解するための手助けとして、東アジアにおける移住労働者の主要な国・地域の外国人雇用に関する法的枠組みについて比較法的な検討を行うこと、ならびにその作業を通じて東アジアの移住労働の法的規定調整のための共通基盤の確立にむけた着眼点を示すことにある。本章においては、韓国、台湾、マレーシア、シンガポール、香港を対象とする。いずれも経済成長が進むなかで労働力不足が顕在化してきた歴史があるほか、女性の就業拡大、少子高齢化などを背景に家事労働、看護への需要拡大が強い。送出国から受入国へと変化しつつあるタイについては別の章で取り扱うため本章ではふれていない。

一般国際法上、国家は外国人の入国を許すべき義務をもたないのであり、国家は条約に基づきまたは国際礼讓に基づき外国人の入国を認めるにすぎない（横田 1972; 212-213）。また、国家は外国人の入国を認める場合、その許可や滞在の条件を定めることができるのであり、こうした条件や手続きは一義的には受入国の国内法に委ねられている。

ここで「外国人雇用法制」とは、外国人労働者の受け入れ、就労・雇用の条件、法的保護等に関する法制度と定義する。外国人労働者の受け入れを行う場合、外国人の就労・雇用にかかわる特別法を制定するか、既存の労働立

法のなかに外国人雇用に関する特則をおくのが通例である。また、出入国管理や移民・移住に関する法令も外国人の就労・雇用に大きく影響するものとして考察の対象とする必要がある。付与される査証または在留資格によって外国人はいくつかのカテゴリーに分けられており、そのカテゴリーによって外国人に就労が認められるか否か、ならびに就労が認められる範囲が異なってくるからである。法律は基本的な原則・ルール、手続きの大枠を定めるが、その具体化は行政機関の規則等によって具体的なスキームがつくられている。かかるスキームは低熟練労働者を主たる対象とするものと、いわゆる高度人材などの専門性・スキルの高い労働者まで射程に入れたものがある。

外国人雇用法制で想定されているのは外国人が就労を目的として入国・在留が認められ、一定期間の就労の後、本国に帰還する、というプロセスであり、移住労働者の受入国の視点が強くあらわれている。また、送出国と受入国との間で人の移動・移住をどのように管理するかという問題も外国人雇用法制の重要な部分を構成する。適法な在留資格をもたない外国人の増加を回避したい受入国と、出稼ぎ労働者からの海外送金に期待しつつも、劣悪な待遇を受けるリスクに直面する在外自国民を保護したい送出国の双方にとって国際管理は魅力的な戦略となっているからである。また、外国人雇用法制はさまざまな政策との調整の産物でもあることを留意する必要がある。安全保障・治安・社会政策の観点から受入国は外国人を管理したいほか、自国産業のニーズに応えるためには適法な在留資格をもたない外国人を正規化する必要性に迫られている。また、産業界は低廉な外国人労働者を歓迎するが、外国人の導入が自国民の労働条件の低下をもたらすのではないかという懸念もあるのである。

アジア諸国の外国人雇用法制についてはすでに多くの先行研究がある。個々の国を対象とするもののほか、横断的な分析を試みたものとして、たとえば、労働政策研究・研修機構（2007）は、韓国、台湾、マレーシア、シンガポールを対象に、低熟練労働者の受け入れの制度だけでなく、外国人労働者に対する社会保障や外国人労働者の保護・社会統合のための施策にまで踏

み込んだ包括的な検討を行っている。また、山本・藤川・堀（2009）は、韓国、台湾、シンガポールを対象とする。アジア以外の地域を対象とするものでは、たとえば、OECD（2004）は外国人労働者の受け入れをマネージメントするための制度について体系的な整理を行う。本章ではこれらの先行研究の枠組みを参照しつつ、外国人労働者の保護・権利実現のための制度インフラないしはプラットフォームの整備に向けた動きについての考察を加味する。また、外国人労働者の保護をめぐる各国の対応にも着目していく必要がある。以下にみるように、各国の出入国管理行政ないしは労働行政当局のみならず、労働組合、司法、人権委員会といったさまざまなアクターの活動が制度構築に大きくかかわっているからである。また、外国籍であるにもかかわらず、通常の外国人一般とは区別され、民族的ないしはエスニックな要素の共通性を基準とする特別の受け入れ制度が設けられることがある。日本において日系ブラジル人などの日系人が受け入れられたのと同様の制度が各国にみられ、韓国における外国籍朝鮮族の例など外国人雇用において高い比率を占めるものがある。

以下では各国・地域の移住労働者受け入れ状況を概観した後、外国人雇政策と法の特徴を整理する。最後に、今後の東アジア地域における共通基盤のための課題を抽出する。

第1節 東アジアの主要国における外国人労働者受け入れと法

1. 韓国

(1) 総説

韓国の外国人雇用法制は近年最も注目されてきたとあってよいであろう⁽¹⁾。韓国はもともと日本の研修制度に相当する産業研修制度等を通じて外国人労働者の受け入れを行っていたが、2003年制定の外国人労働者の雇用等に関する

る法律（以下、外国人労働者雇用法）に基づき、雇用許可制度（Employment Permit System: EPS）を新設し、外国人労働者の正規の受け入れへと大きく舵を切ったからである。さらに、中国や中央アジア諸国などに住む在外朝鮮族の雇用制度も設けられている（白井 2008; 山脇 2009）。

韓国における2012年末の15歳以上人口は4185万人で経済活動人口は2514万人（市場参加率60.1%）（Statistics Korea 2013）である。外国人労働者はEPSに

表1 韓国の出身国別外国人労働者数 (人)

国籍	総数	構成比 (%)	合法	不法
合計	593,134	100	540,449	52,685
フィリピン	31,146	5.3	24,566	6,580
モンゴル	12,378	2.1	9,029	3,349
中国	314,270	53	299,309	14,961
（うち韓国系）	292,925	49.4	284,677	8,248
スリランカ	19,409	3.3	18,166	1,243
ベトナム	66,359	11.2	56,292	10,067
タイ	24,302	4.1	21,101	3,201
インドネシア	27,579	4.6	22,885	4,694
ウズベキスタン	20,721	3.5	19,023	1,698
パキスタン	5,584	0.9	4,321	1,263
カンボジア	10,215	1.7	9,355	860
バングラデシュ	8,716	1.5	6,672	2,044
キルギス	1,204	0.2	1,082	122
ネパール	10,299	1.7	9,307	992
ミャンマー	4,642	0.8	4,098	544
ティモール	517	0.1	480	37
日本	1,610	0.3	1,610	0
アメリカ	14,255	2.4	14,177	78
カナダ	4,823	0.8	4,801	22
ロシア	2,843	0.5	2,678	165
英国	2,789	0.5	2,781	8
オーストラリア	733	0.1	728	5
ニュージーランド	639	0.1	636	3
その他	8,101	1.4	7,352	749

（出所）雇用労働部資料。2011年7月末現在。

よるものが18万8000人、外国籍朝鮮族のための訪問就労ビザ（H2）によるものが26万6000人である（MOEL 2012b）。つぎに出身国別の外国人労働者数（表1）をみると、中国籍朝鮮族（表では韓国籍と表記）が最も多く、49.4%を占める。ウズベキスタンも朝鮮族が多い地域であるが3.5%にとどまる。朝鮮族の少ない地域（主としてEPSによる）ではベトナム（11.2%）が圧倒的に多く、それにフィリピン（5.3%）、インドネシア（4.6%）、タイ（4.1%）が続く。

在留資格別の外国人数を示した表2からも外国籍朝鮮族を対象とする訪問就労がEPSに基づく就労がほぼ同数にまで成長していることがわかる。この表には違法滞在となった労働者の数も示されているが、EPSのもとでも不法就労者の発生があることも注意が必要である。最後に表3は産業別外国人労働者数を示したものであるが、EPSのもとで受け入れた外国人労働者

表2 韓国の在留資格別外国人数 (人)

	総数	合法	不法
総計	593,134	540,449	52,685
専門的業種 [専門的人材]	46,500	43,439	3,061
短期就業 (C-4)	1,452	1,228	224
大学教授等 (E-1)	2,401	2,397	4
外国語指導 (E-2)	22,627	22,509	118
研究 (E-3)	2,398	2,388	10
技術指導 (E-4)	208	204	4
専門職業 (E-5)	619	597	22
芸術興行 (E-6)	4,509	2,963	1,546
特定活動 (E-7)	12,286	11,153	1,133
非専門的 [単純機能]	546,634	497,010	49,624
非専門就業 (E-9)	239,784	196,493	43,291
船員就業 (E-10)	8,589	6,024	2,565
訪問就業 (H-2)	298,261	294,493	3,768
産業研修 (D-3)	4,673	1,766	2,907

(出所) 雇用労働部資料。2011年7月末現在。

表3 韓国の産業別外国人労働者数

									(人)
		~2005	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 (1-10月)
合計		7,095	60,473	79,199	118,772	180,669	100,668	63,714	84,530
	小計	3,167	31,659	28,976	33,687	75,024	63,323	40,457	46,946
一般雇用 許可	製造業	3,124	31,115	28,182	30,181	65,871	55,351	33,545	38,277
	建設	-	84	42	740	3,326	4,296	2,498	2,203
	農業・畜産	43	419	700	2,298	4,482	2,324	3,153	4,542
	サービス	-	41	52	48	48	54	53	103
	漁業	-	-	-	420	1,297	1,298	1,208	1,821
	小計	3,928	28,814	50,223	85,085	105,645	37,345	23,257	37,595
特別雇用 許可	製造業	-	-	9,426	16,040	18,419	11,483	12,321	18,536
	建設	2,514	18,072	20,804	11,943	16,371	2,546	107	5,554
	農業・畜産	-	-	559	905	1,438	312	223	527
	サービス	1,414	10,742	19,422	55,882	69,048	22,942	10,536	12,851
	漁業	-	-	12	315	369	62	70	127

(出所) 雇用労働部資料 (http://www.moel.go.kr/english/statistics/major_statistics.jsp 2012年3月13日アクセス)。

はほぼ製造業で就労しているのに対して、訪問就労等によって受け入れた外国人労働者はサービス業等にも広く就労していることがわかる。

韓国においては国際結婚を通じた外国籍の定住者も増加しており、2007年には外国人処遇基本法、2008年には多文化家族支援法といった立法が進められている。

(2) 雇用許可制度

韓国が外国人労働者の受け入れのための制度づくりに着手したのは1980年代末に労働力不足が問題になったからである。1991年11月に開始された海外投資企業向け産業研修生制度は、海外進出する大手企業を対象とし、海外の子会社で雇用した労働者を本社のある韓国で研修させることを目的とするものであったが(労働政策研究・研修機構 2007, 24)、1993年に中小企業に拡大した産業研修生制度へと変更された。この制度は、従業員300人以下の中小

企業を対象に、外国人を研修生として1年間雇用できる、というものであった（必要に応じて研修期間は1年延長可能）（労働政策研究・研修機構 2007, 24）。しかしながら、研修生の法的保護が不十分であるなどの問題があったため、2000年に「研修就業制度」を創設し、継続してひとつの企業に就労した産業技術研修生に正式な従業員として就労する資格を与えた。研修期間は当初の2年から1年に短縮されたほか、就労が認められる期間が2年に延長された（労働政策研究・研修機構 2007, 24-25）。しかしながら、不法滞在者の増加、人手不足の深刻化など根本的な問題の解決に至らなかったことから、2003年制定の「外国人労働者雇用法」に基づき、「雇用許可制」が2007年から開始された（山本・藤川・堀 2009, 2-3）。産業研修生制度、研修就業制度は2006年末で廃止された。

外国人雇用政策の転換を後押ししたものとして憲法裁判所の司法判断があったことも留意すべきであろう。2007年8月30日の憲法裁判所判決（産業研修生の労働権に関する事件）は、産業研修生は労働者であると認定し、労働保護法の適用を認めるものであった。事件が付託されたのは2004年でありすでにEPS導入が進められていた時期であったが、この判決は産業研修制度の廃止など外国人雇用のあり方の大きな見直しにつながったと考えられる。

つぎにEPSの仕組みを詳しくみてみよう。EPSの大きな特色は、民間仲介業者を排し、政府機関によって人材の斡旋が行われていることである。それは斡旋業者に起因する問題が多いことがある。韓国国内における求人その他の手続きは日本のハローワークに相当する「雇用センター」で行われる。また、労働者送出国との間の覚書（Memorandum of Understanding: MOU）を締結し、相手国側でも政府機関が窓口となっていることである。覚書には、求職者の選抜条件・方法・機関、相互の権利義務などが定められる。MOUを締結しない国からはEPSに基づく労働者は受け入れていない。現在、フィリピン、スリランカ、タイ、インドネシア、ベトナム、モンゴル、ウズベキスタン²⁾、カンボジアなど15カ国との間にMOUが締結されている。外国人労働者の受け入れは大統領の当該国への訪問などにあわせて合意されること

もあり、外交的なツールとしての意味をもっている。MOUの目的は、送出国にも一定の責任があることを明確にすることにある。この考え方から産業研修制度のもとでは送出国として17あった対象国は減らされている（宣元 錫 2006, 9）。

どの分野にどれだけの外国人労働者を受け入れるかという方針の決定は、外国人労働力政策委員会（Foreign Workforce Policy Committee: 以下、委員会）によって行われている。委員会は、国務調整室長を委員長とし、企画財務次官、外務通商次官、司法次官、知識経済次官、雇用労働次官、中小企業庁長官ほかで構成する（外国人労働者雇用法第4条4項）。委員会は、(1) 外国人労働力についての基本計画の策定、(2) 外国人労働者の導入が認められる産業の種類、導入される外国人労働力、(3) 外国人労働者を送り出すことができる国の指定およびその取消といった事項を審議する（第4条2項）。たとえば、2012年9月13日に開催された委員会で承認された2013年の外国人労働力導入管理計画では、2013年度の外国人労働者を6万5000人（帰国外国人の代替3万9000人、新規2万3000人。1万人が再申請者と推定）とし、また、その配分については製造業5万2000人、農業・畜産6000人、漁業2300人、建設1600人とした（MOEL 2012a）。

EPSによる外国人労働者受け入れは、まず送出国における語学研修から始まる。適切な外国人労働者を選出する基準として韓国語の習熟度の試験が行われるべきことが法律に定められている（第7条2項）。外国人労働者の研修等については産業人力公団（Human Resource Development Service: HRD Korea）、国際労働財団によって行われる。他方、相手国側でも担当機関が指定されており、出国前に本国での研修が行われる。また、他の資格要件についてはHRDが評価者として法定される（同4項）。雇用労働部は、送出国の所管機関と協力して候補者名簿を作成する（同1項）。韓国側の窓口のHRDは相手国のカウンターパートを通じて韓国語の研修を行い、その試験をパスしたもので韓国での就業を希望する者を登録する。この情報は各国機関の協力を得て四半期ごとに更新される。

外国人労働者雇用法は、「労働力の速やかな需給、並びに体系的に外国人労働者を導入しおよび管理することによって国民経済の均衡のとれた発展を促すこと」（第1条）と規定し、外国人労働者を補完的な位置づけとしてとらえ、自国民の雇用に影響を与えないことを原則としている（以下、条文については英訳を参照した）。本原則を反映するのが、外国人を雇用するにあたって、まず自国民を求人する義務である。外国人労働者を雇用しようとする事業者はまず韓国内において雇用センターにおいて韓国人を対象とする求人をしなければならない（第6条1項）。求人を満たすことができなかつた者は外国人の雇用許可を申請することができる（第8条1項）。申請の有効期間は3カ月で延長が一度だけ認められる（同2項）。候補者のなかから適切な労働者がみつかった場合にはその雇用許可が遅滞なく交付される（同4項）。なお、外国人労働者は、「大韓民国の国籍を保持しない者で、賃金を得るために大韓国内の事業もしくは就業場所において就業し、または就業する意思のある者」をいう（第2条）。出入国管理法第18条は、就労を認める在留資格を有する外国人以外の就労を禁止するほか、指定された勤務場所以外での就労を禁止する（同2項）。また、就労可能な在留資格をもたない外国人を雇用することや就労の斡旋をすることも禁止される（同3項・4項）。

外国人労働者を雇用しようとする使用者は、定型契約に従い労働者との間に労働契約を締結しなければならない（第9条）。労働契約を締結した使用者は、労働者のために査証証明書の申請を行う（第10条）。

入国した労働者は研修を受けなければならない（第11条）。使用者は労働者に研修を受けさせなければならない（同2項）。「例外的に許容可能な雇用」は、特例としてすでに他のビザで入国している外国人労働者を雇用することができる（第12条）。具体的には、建設もしくはサービス業、製造業、農業、または漁業で委員会が定めるものであり、その期間は3年とされる。第4章「外国人労働者の保護」（第22～25条）は、外国人労働者保護のための基本原則を定める。たとえば、第22条は、使用者は外国人労働者であることを理由にいかなる者も差別し、不公平に取り扱ってはならないと定める。

EPS のもうひとつの特徴は、種々の社会保険への加入を雇用主および労働者に義務付けていることである。法律は、(1) 出国保証保険または信託（第13条）、(2) 健康保険（第14条）、(3) 帰国費用保険または信託（第15条）を義務づける。使用者は雇用する外国人労働者のため未払い賃金のための保証保険に加入しなければならない、また、外国人労働者は疾病・死亡を対象とする個人損害保険に加入しなければならない（第23条）。

雇用期間は入国の日から起算して3年である（第18条）。例外として一度だけ2年を超えない期間延長が認められる（第18条の2）。2012年に法改正が行われるまでは外国人労働者は本国に帰国した後6カ月待機しなければ再び雇用許可を申請することができなかった（第18条2項）。2012年改正で待機期間は3カ月に短縮されたほか、語学研修等を再び受けることが不要とされた。この改正は、EPS 導入後7年が経過し、EPS で受け入れた外国人労働者が帰国する時期を迎えるなか、就労でスキルを高めた労働者を引き続き雇用したい企業のニーズに応えたものである（労働政策研究・研修機構2012）。

EPS のもとで就労する外国人がその許可の有効期間中にその使用者を変更することができるかどうか、という点について、法律は使用者の変更を認めているが、変更の理由やその回数を3回までとする制限がある（第25条）。この制限の合憲性については憲法裁判所における最近の事件で扱われた。勤務先の経営悪化等を理由に使用者の変更を余儀なくされた外国人労働者が変更回数の制限の違憲性を訴えた。2011年11月29日の判決において憲法裁判所は外国人が勤務先の選択の自由を享受しているとし、現行の制限そのものは合憲であると結論した。この事件では労働者側が敗訴したものの、外国人労働者にも職業選択の自由を認めたことに大きな意義があった。

(3) 外国籍朝鮮族（在外同胞）の雇用

中国およびウズベキスタンなど中央アジア諸国出身の朝鮮族は近年とくにサービス業における労働力としても重要な位置づけをもっている。在外同胞を対象とした法整備が行われる以前は、上述の産業研修生、研修就業制度を

利用した外国籍朝鮮族の就労が増加したが、不法滞在の労働者も多かった（鄭 2008, 84）。1999年に「在外同胞出入国および法的地位法」が制定されたが、同じ外国籍を有する朝鮮族でも、中国朝鮮族、在 CIS 朝鮮族、朝鮮籍を所有する在日朝鮮人は適用除外とされた（鄭 2008, 84）。この問題についても憲法裁判所の判断が示されている。中国籍の在韓朝鮮族の訴えにより憲法裁判所は他の外国籍の朝鮮族との関係において平等権を侵害し違憲であると判断した（鄭 2008, 84）。そこで、2001年1月から就労管理制度を開始し、外国籍朝鮮族に韓国内に一定範囲の親族がいることを条件に、飲食業、ビル清掃、社会福祉、清掃関連サービス、介護、家事の6種のサービス業について最長3年間の就業を認めた（鄭 2008, 84-85）。その後、この制度は雇用許可制に統合され、「特例雇用許可制度」となった。さらに、2007年には就業訪問制度が創設され、中国、CIS 諸国からの外国籍朝鮮族についても就労に関して基本的に制限はなくなった。朝鮮族には家事労働への就労が認められている。韓国では伝統的に既婚の女性に住み込みで子どもの面倒を見させるといった慣行があり、そのため外国籍朝鮮族の比較的年齢の高い女性が家事労働として就労する例が多くある。他方、外国籍朝鮮族の若い世代は飲食店などのサービス業が多いという。在外朝鮮族の雇用や結婚紹介は EPS とは異なり民間業者が斡旋を行っており、在外朝鮮族が悪質な業者にだまされる事例もある⁽³⁾。政府は朝鮮族労働者の新規受け入れを停止するなど抑制の方向に移りつつある。

EPS の効果を検証した佐野（2010）は、かつての産業研修制度と比較して大幅な改善があったとし、具体的に（1）送り出しプロセスにおける不正の防止が進み透明性が向上したこと、（2）賃金不払いやあからさまな人権侵害が減ったものの低賃金長時間労働、安全対策の不備などの面で韓国人労働者との均等待遇が実現しているとはいえないこと、（3）労働市場の補完性について、EPS は韓国人労働者との競合は起きていないが、在外朝鮮族を対象とする特例雇用許可制においては建設、サービス業等で代替現象が生じていることを指摘する（佐野 2010, 50）。

2. 台湾

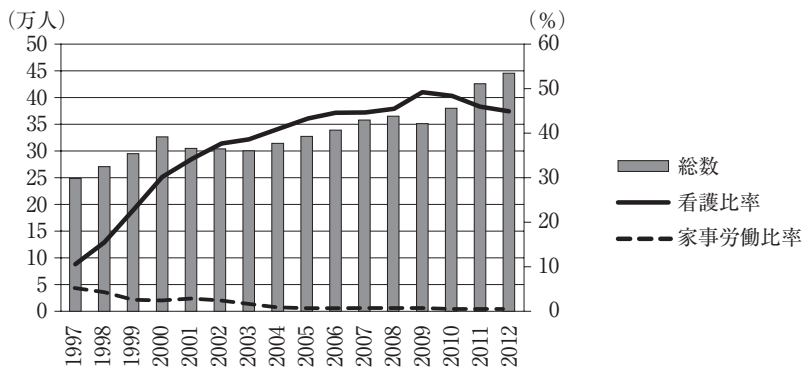
(1) 概要

台湾も韓国と並んで公式の外国人雇用に踏み切った例として注目を集めてきた。1980年に制度が導入され、1992年に対象分野を拡大した。製造業、建設業を中心に受け入れを開始したが、高雄の地下鉄工事においてタイ人労働者が暴動を起こすなど、その待遇が問題になった事例もあった。その後、地下鉄整備などの事業が減ったことや台湾企業の海外進出が進んだことなどから、製造業、建設業における外国人の雇用は縮小傾向にある。それに対して看護・家事労働が近年急速に伸びている（施 2007）。

外国人雇用の実態を確認してみよう。2011年の台湾の総人口（2011年平均）約2300万人に対し労働人口は1120万人である。出入国統計によれば、2012年末の外国人居住者は48万3921人で、そのうち外国人労働者（外籍劳工）は38万8843人となっている。労工委員会の統計では外国人労働者は1年に満たない者を含むためこれよりも多く44万5579人となっている。

図1は台湾における外国人労働者数の推移ならびに看護（nursing）と家事

図1 台湾の外国人労働者数の推移



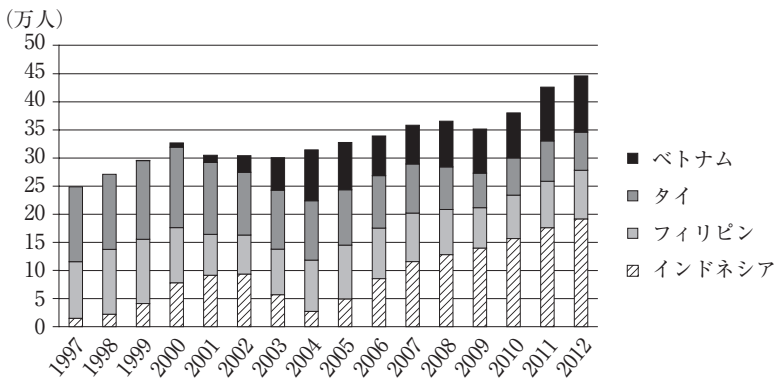
(出所) 台湾労工委員会統計より筆者作成。(http://statdb.cla.gov.tw/html/mon/c12010.pdf 2013年2月10日アクセス)

労働（home maid）の比率の推移を示したものである。外国人労働者の総数は1997年の25万人から2012年の45万人へと増加した。そのなかで急速に拡大したのが看護分野である。外国人労働者総数に占める看護分野の労働者の比率は1997年には10%程度であったが2009年に49%まで増加した。その後やや減少し2012年は45%となっている。他方、家事労働は1997年は5%ほど存在したが、2012年は0.5%程度に減少している。実態としては介護を名目に家事労働のための外国人雇用が行われている例もあるようである。

図2は台湾における外国人労働者数の推移を国籍別に示したものである。マレーシア（1000人未満）、モンゴル（100人未満）は省略した。外国人労働者の出身国はインドネシア42.9%（2012年末。以下同じ）、ベトナム22.5%、フィリピン19.5%、タイ15.2%の4カ国である。インドネシアは1998年比で7.7倍、ベトナムは2001年比で6.7倍と増加したのに対して、1998年比でフィリピンが20%減、タイが50%減となっている。

図3は外国人労働者の男女比の変化を示したものである。家事労働・看護の分野における外国人労働者の増加に対応して女性の比率が増加する傾向が顕著である。同様に、図4は外国人労働者の男女比の変化を国別に示したも

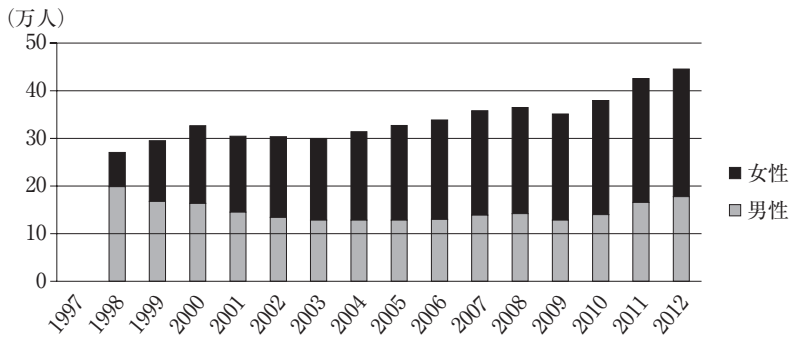
図2 台湾の外国人労働者数の推移（国籍別）



（出所） 図1に同じ。

（注） 他国と比べて数が少ないマレーシア、モンゴルは省略した。

図3 台湾の外国人労働者数の男女比の変化



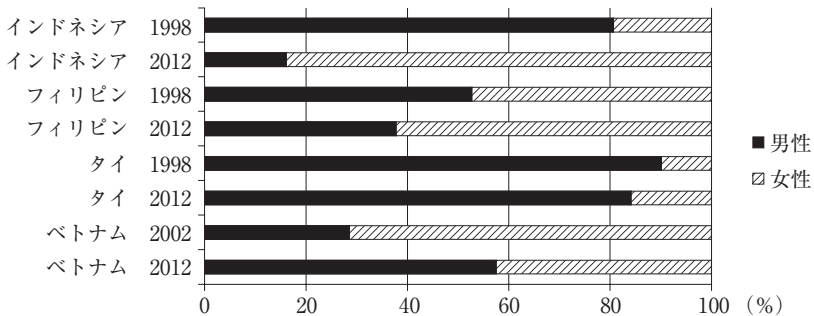
(出所) 台湾劳工委员会統計より筆者作成。(http://statdb.cla.gov.tw/html/mon/c12050.pdf 2013年2月10日アクセス)

のである。インドネシア、フィリピンからの労働者の女性の比率が増加したことがわかる。とくにインドネシアからの女性労働者は8割を占めており、1998年から2012年に16万人増加した。インドネシアが近年増加した看護分野における外国人労働者の重要な供給源となっていることをよく示している。また、ベトナムの男性の比率の増加がみられる。送出国との関係で移住労働者は重要なイシューでもあり、出身国別の労働者の増減には受入国と送出国との関係や労働者本国の事情の影響がある(明石 2006)。

家事労働分野ではベトナム人、インドネシア人の参入はあるが、タイ人は増えていない。その理由としては、最低賃金が適用されない家事労働にタイ政府が労働者の送り出しに消極的なこと、インドネシア人の方がより安い賃金で契約することがある⁽⁴⁾。労働基準法上の最低賃金は家事労働に適用されず、別に最低賃金が定められている。台湾の劳工委员会は家事労働について定められている最低賃金が通常の最低賃金よりも低く設定されていることを認めるが、それは他の職種で控除されるものが家事労働者には適用されないから、同じ水準であるという説明をしている⁽⁵⁾。

台湾では、大陸からの労働者の受け入れを行っていない。外国人労働者としてだけでなく大陸出身の配偶者(主として妻)の就労を制限してきたが、

図4 台湾の外国人労働者数の男女比の変化（国籍別）



(出所) 図3に同じ。

近年、その緩和を行ってきた⁽⁶⁾。

(2) 就業サービス上の外国人雇用

外国人雇用に関する規定は「就業サービス法」(就業サービス法)第5章「外国人の雇用と管理」に定められている。また、就業サービス法上の雇用許可のほか、出入国管理法上、外国人に就労が認められる他の在留資格がある⁽⁷⁾。

基本原則としては「外国人労働者の雇用は、国民の労働権を保証するため、国民の就業機会、労働条件、国民経済発展、および社会安定を妨げることができない」(第42条)と定め、外国人の雇用が補完的なものであることを確認する(英語版より筆者訳)。また、「使用者が申請して許可を得ていない外国人は台湾において労働することができない」(第43条)⁽⁸⁾として許可のない外国人の就労を一般的に禁止する。違法に外国人を労働させるため在留させること(第44条)、他人のため外国人を違法に労働させることも禁止される(第45条)。

就労が認められる職種は次の11のカテゴリーに分けられている(第46条1～11号)。(1) 専門的または技術的業務、(2) 政府の許可を得て在外華人または外国人によって投資されまたは設立された事業の支配人等、(3) 一定の学校教師、(4) 外国語教師等、(5) スポーツコーチ、(6) 宗教、芸術および演芸、

(7) 商船等の船員, (8) 漁業, (9) 家内雇用 [家庭幫傭], (10) 国の主要な建設プロジェクトまたは経済社会開発需要のため当局が指定するもの, (11) 業務の特殊性, 国内の人材不足, 外国人雇用を確保する必要性から当局が特に認めた専門的業務。当局は (8) から (11) について, 割当国と割当数を定めることができる (第48条5項)。以下にみるように (8) から (10) の職種については規制が強い。

まず, (8) から (10) について外国人を雇用するときは, 書面で期間の定めのある労働契約を締結しなければならないほか, 契約に期間の定めがないときは雇用許可の有効期間と同じとみなされる (第46条)。また, (8) から (11) の業種について外国人を雇用するときは, 国内で合理的な労働条件で求人を行わなければならない, かかる求人では不足があるときのみ外国人を雇用することができる。また, 外国人の求人の全内容を事業所の労働組合への通告と外国人の就労予定場所での公示を要する (第47条)。雇用許可期間の上限は3年とされるが, 延長が認められる。ただし, (8) から (10) の職種については, 重大かつ特殊な事情がある場合に限られる (第52条)。

外国人を雇用しようとする者は雇用許可申請をしなければならない (第48条)⁹⁾。当局は事業所において労働争議, 不適正な受け入れなどを理由に雇用許可を発給または延長せず, すでに発給されているときは外国人の受け入れを停止することができる (第54条)。

契約期間中, 法律に違反せず, 契約期間満了とともに出国した外国人, または健康診断を通らなかったが事後に通った者は, 再入国して就労が認められる (第52条)。(8) から (10) の職種については, 入国は出国から1日が経過した後とされるが, 就労は9年を超えることができない (同4項)。

雇用許可の有効期間中, 外国人労働者は使用者を2回またはそれ以上変更することができる (第53条)¹⁰⁾。(1) から (7) の職種に雇用されている外国人は (8) から (11) の職種に移ることができない (同3項)。また, (8) から (11) の職種で就労する外国人は, 世話をする相手の死亡や出国, 工場や事業の閉鎖等の事態が生じた場合, 雇用先を変更することができる (第59条)¹¹⁾。

3. マレーシア

(1) 概要

マレーシアもまた経済発展にともない外国人の雇用を認めてきた。マレーシアの総人口は2858万8600人のうち、非マレーシア市民は232万4500人に上る。

外国人労働者数は2001年の85万人から一貫して増加し、2008年には209万9000人に上ったが、その後景気後退を受けて195万人（2009年）、183万5000人（2010年）へと減少した（Luqman 2012）。出身国で見るとインドネシアが79万2000人（2010年以下同じ）で50.2%を占め、それにバングラデシュ（51万9000人、18%）、ネパール（18万3000人、14%）、ミャンマー（13万8000人、9%）が続くが、2005年に約120万人いたインドネシア人は減少している（Luqman 2012）。業種では製造業、プランテーションを含む農業、メイド、建設が上位を占める（Luqman 2012）。専門性の高い外国人労働者の受け入れが減少しているのはハードルが高い規制が影響しているほか、マレーシア人の高度人材のシンガポール等への流出が進んでいるとみられている（Luqman 2012）。他方、マレーシアにおける外国人労働者の虐待等の人権侵害事例が報道される例も増えている（Ashgar 2013）。

マレーシアにおいて外国人の雇用が認められているのは、①製造業、②プランテーション、③農業、④建設、⑤サービスの5つのセクターおよび⑥家事使用人（domestic servant）であるが、⑥の家事使用人は別の手続きになっている。サービス業は11業種に分かれている。レストラン、クリーニング、貨物取り扱い（cargo handling）、洗濯（laundrette）、ゴルフキャディー、床屋、卸売り・小売り、衣料、金属・スクラップ・リサイクル、福祉ホーム、ホテル・リゾートアイランドが含まれる。送出国としては、インドネシア、カンボジア、ネパール、ミャンマー、ラオス、ベトナム、フィリピン（男性のみ）、パキスタン、スリランカ、タイ、トルクメニスタン、ウズベキスタン、カザフスタン、インドの14カ国が指定されている¹²⁾（ウェブサイト資料）。インド

ネシアとの間には1984年にメダン協定が締結されている。また、インドネシアからの家内労働者の受け入れについてのMOUが2006年、2011年に改定されている⁽¹³⁾。雇用契約の様式も提供されている⁽¹⁴⁾。

外国人労働者は年齢が18歳以上45歳以下に制限されるほか、家族の呼び寄せが認められない。労働者は内務省の許可を得ることなしに仕事または使用者を変更することができない。就労が認められるのは5年以下である。

マレーシアで就労しようとする外国人は、①雇用パス、②一時的雇用パス、③専門職訪問パスの3つのうちのいずれかを取得する必要がある。雇用パスは、投資家、熟練労働者、専門職、および会社の上級経営職を対象とし、最低雇用期間を2年とする。②の一時的雇用パスは製造業、建設、サービス分野における非熟練および準熟練労働者を対象とするもので、通常3年を上限とし、1年ごとに延長が可能である。③の専門職訪問パスは、機械設置専門家、技術講師を含む技術専門家を対象とするもので通常は短期間で発給される。

マレーシアの外国人労働者政策の決定機関としては、外国人労働者内閣委員会 (Cabinet Committee on Foreign Worker) がある。

(2) 雇用法による規律

外国人労働者の労働条件に関する規定は、1955年雇用法 (Employment Act 1955: Act 265, 最終改正2012年4月30日) のなかにおさめられている。1998年改正で挿入された第 XIIb 節「外国人労働者の雇用」 (Employment of Foreign Employee) は、6つの条文からなる。使用者 (employer) は外国人労働者 (foreign employee) を雇用したときは14日以内に労働局長にかかる労働者の詳細を提出しなければならない (第60k 条(1))、また、労働局長は外国人労働者の雇用に関する報告 (returns of particulars) の提出を使用者またはとくに定めるクラスの使用者に求めることができる (第60k 条(2))。外国人労働者の役務提供が終了したときは、使用者は役務終了から30日以内に労働局長に通知しなければならない。終了とされるのは、(1) 使用者による場合、(2) 外国人労働

働者による場合、(3) 移民局が外国人労働者に発行した雇用許可証 (employment pass) の有効期間満了 (expiry), または (4) 外国人労働者の本国送還もしくは国外退去 (repatriation or deportation) の場合のほか, 外国人労働者の雇用場所からの失踪は外国人労働者による終了とされる (第60K条(3)(4))。労働局長は, 雇用条件に関して, 現地労働者が外国人労働者より差別されているという現地労働者からの苦情または現地労働者よりも差別されているという外国人労働者の苦情を調査することができ, 問題解決のため必要または適切な指令を発することができ (第60L条(1), かかる指令を遵守しない使用者は処罰される (第60L条(2))。

使用者は外国人労働者を雇用するために現地労働者の雇用契約 (contract of service) を終了してはならない (第60M条)。一定数の労働者の削減 (retrenchment) を要する余剰労働力を削減することを要する場合, 使用者は現地労働者と同等の能力において雇用する外国人労働者すべての役務提供を先に終了しないかぎり, 国内労働者の役務提供を終了してはならない (第60N条)。なお, この節において外国人労働者には, 「永住者」 (permanent resident) である外国人労働者を含まない (第600条)。

Suhana (2012) によれば, 雇用法による規律には次のような限界がある。第一に, 介在する仲介業者が設定する契約関係が雇用法の対象とはならない「固有の契約」とみなされる場合, 外国人労働者は雇用法上の保護を享受できないこと。第二に, 就労許可は特定の使用者と結びつけられており, その使用者のもとでの雇用関係が終了したときは労働者はすぐに帰国しなければならないこと。第三に, 違法滞在となった場合においては雇用関係に基づく訴訟を提起しようとしても, かかる雇用契約は契約法上無効とされ得ること, がある (Suhana 2012, 75)。

2012年改正では, 第IX節「家庭内使用人」 (domestic servant) のなかに外国人家庭内使用人に関して, 使用者に雇用および雇用終了について30日以内の届出義務を課した (第57条A, B)。

家庭内使用人とは, 「私的な住居における労働に関連し, かかる住居にお

いて使用者が行う取引、事業もしくは職業に関連することなく雇用される者で、料理人、家政婦、執事、子の保育 (child's nurse)、車係 (valet)、下僕 (footman)、庭師、洗濯人もしくは洗濯婦、警備員、お馬番、または私的使用のために許可された車の運転手もしくは清掃人」を含む (第2条)。また、外国人家庭内使用人とは市民または永住者ではない家庭内使用人と定義される (第2条)。

4. シンガポール

(1) 総説

都市国家であるシンガポールでは早い時期から工業化の進展にともなう労働力不足が生じたことから1968年に労働許可制度を導入した (労働政策研究・研修機構 2007: 139)。労働力の供給元となったのは当初はマレーシアであったが、マレーシアにおける経済成長もあり、タイ、インド、バングラデシュ、フィリピン、インドネシアなどへと変化してきた。1980年代から導入されている外国人雇用税 (Levy) と外国人への依存上限 (Dependency Ceiling) は外国人雇用をコントロールする主要なツールとなっている (労働政策研究・労働機構 2007, 139)。外国人家事労働者の受け入れは1970年代末から始まり、1980年代末から急増しており、現在でも外国人労働者の多くの部分を占めている¹⁵⁾。

シンガポールの総人口は518万3700人 (2011年)、2012年12月における労働者数は現地人が208万900人、外国人が126万8300人である。このうち実に105万8700人が外国人家事労働者 (Foreign Domestic Worker) となっている。後述するように外国人労働力の見直しの影響で外国人雇用の増加は減速し、新規の外国人労働者数は2011年の8万4800人から2011年の7万400人へと減少した。2012年には全労働者に占める外国人 (建設、外国人家事労働者を除く) の比率は33.6%であった (2011年の32.8%から微増) (Ministry of Manpower 2013, 2-4)。

2013年1月にシンガポール政府がまとめた『人口白書』は少子高齢化にともなう人口減が2025年から始まるとの予想に基づき、シンガポールの活力維持のための毎年1万5000人から2万人規模の新たな市民の受け入れを提言する。この提言に対しては多民族社会であるシンガポールにおいて、新たな移民政策が多数派である中国系住民の拡大をもたらすのではないかという懸念も表明されるなど、その是非をめぐる議論が起きている。本章でむしろ着目したいのは、人口白書のなかでいわゆる高度人材の受け入れのための仕組みづくりで先行してきたシンガポールがそれに絞り込みをかける動きを示したことである。人口白書はシンガポール人労働力の質的な向上をひとつの目標として掲げ、たとえば、シンガポール市民による「専門的、経営的、執行的かつ技術的」職種への就労を現在の85万人から2030年に125万人へと引き上げるという指標を提示する。海外からの高度人材の受け入れの必要性をなお認めつつも、それがシンガポール労働力の高度化を妨げ得ることから、中程度以上のスキルの労働者の受け入れを絞り込もうというのである。新たな永住資格は2008年に7万9000人まで増えた後、現在は毎年3万人に付与されている。白書は高度人材の絞り込みによってスキルの高い外国人の受け入れが減っても、潜在的な市民である永住者（permanent resident）を50万人から60万人プールすることができると試算する。さらに、現在では全婚姻の約40%に達する国際結婚を契機に居住する外国人の配偶者も重要な市民候補として位置づけている。このような文脈において、白書は外国人労働者の補完的役割を次の4点に整理する（Government of Singapore 2013, 40-41）。①老人・病人介護、住宅・インフラ建設、環境保全等での必要性（抑えられたコストで社会サービスの提供）、②シンガポール人がより高度のスキルの職につく一方、より低いスキルの職に就労、③高付加価値の新興セクターの立ち上げに必要なスキルを提供、労働力の多様性は新たなアイデアやイノベーションを促進、④経済拡大期には企業の迅速かつ柔軟な事業拡張を可能とする一方、景気下降期にはシンガポール人の失業に対するバッファとなる、と整理する。また、外国人労働者が多くなりすぎると、賃金が抑制されるほか、企業

の生産性向上のインセンティブを失わせる面があるとして、長期的な外国人労働者の抑制を打ち出している（Government of Singapore 2013, 42）。

（2）外国労働力雇用法

シンガポールの外国人雇用は、①1990年に制定された外国労働力雇用法（Employment of Foreign Manpower Act: Chapter 91A）のほか、②移民法（Immigration Act: Chapter 133）¹⁶⁾、③雇用法（Employment Act: Chapter 91）によって規律されている。以下では、外国労働力雇用法を中心に制度的枠組みを概観する。

外国人の雇用・就労が認められるためには、当該外国人が有効な就労パス（work pass）を保持しなくてはならず、また、就労許可証に定める条件による（第5条）。

同法に基づく2012年外国労働力雇用（就労パス）規則（Employment of Foreign Manpower (Work Passes) Regulations 2012）（以下、外国労働力規則）第2条によれば、就労パスには、(a) 労働許可（work permit）（研修就労許可を含む）、(b) Sパス、(c) 雇用パス（employment pass）（研修雇用パスを含む）、(d) 個人雇用パス（personalised employment pass）、(e) 入国パス（entre pass）、(f) ワークホリデーパス（work holiday pass）、(g) その他就労パス（miscellaneous work pass）および (h) 同意書（letter of consent）に分かれる。

専門性・スキルが高い職種については、(c) 雇用パス、(d) 個人雇用パス、中程度の熟練（mid-skill）は (b) Sパス、熟練・準熟練（skilled or semi-skilled）については (a) 労働許可証という使い分けをしている。専門職（professional）といっても、弁護士・会計士等の専門職に限るものではなく、企業等の労働者を含むものであり、月給等の要件が定められている。

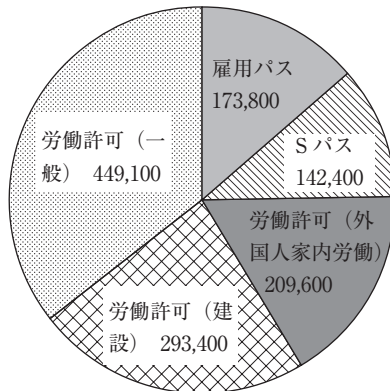
外国人労働力の調整という観点からSパス以上の付与条件も2012年から厳しくされた。生産性を高めることによる経済成長を達成するという広い戦略の一部として、「外国人労働力のシェアを3分の1で維持することによって長期的に外国人労働力に依存することを回避し、シンガポール人が多様か

つ競争力ある労働力の中核にあることを確保する」(Ministry of Manpower 2011) という方針から、外国人労働力の流入をコントロールするため、①2010年7月からは雇用パスおよびSパスについて、資格基準の引き上げ、②雇用税を段階的に引き上げ(2013年7月まで)、③製造業およびサービス業における外国人の雇用上限の引き下げ(2012年)、といった措置をとった(Government of Singapore 2013, 35)。

個人雇用許可は個人を対象とするものであり、原則として自由に転職が行える。転職する場合は6カ月間シンガポールに滞在することができる。

図5は2012年の雇用許可の種類別の外国人労働者の内訳を示したものである。①雇用パス(Employment Pas)、②Sパス、③労働許可(Work Permit)に分けることができる。さらに一般の労働許可のほかに④労働許可(外国人家事労働者)、⑤労働許可(建設)の2種類がある。労働許可は外国人たる労働者または使用者(許可された代理人)によって申請される。

図5 シンガポールの外国人労働者数の内訳(2012年)
(人)



(出所) Ministry of Manpower, Singapore 統計より筆者作成。(http://www.mom.gov.sg/statistics-publications/others/statistics/Pages/ForeignWorkforceNumbers.aspx 2013年2月10日アクセス)。

(注) 速報値。

(3) 家事労働者

シンガポール雇用法によれば、家事労働者 (domestic worker) とは、「私的住居における家内役務のためまたはそれに関連して雇用されている家屋、家畜小屋もしくは庭園の使用人または自動車運転手」をいう (第2条)。家事労働者は雇用法上の労働者には含まれず、したがって雇用法は適用されない¹⁷⁾。その理由は勤務時間が不明確であり、勤務時間や超過勤務等の計算が困難なことなどが理由とされている (Yeoh et al. 1999, 118)。

外国人家事労働者の就労・雇用条件は、外国労働力規則付属表4に定めがある。外国人労働者全般に基準として、労働許可は2年間で更新により8年まで延長可能である。外国人労働者は、就労許可を保持する間および就労許可の有効期間が終了し、もしくは取り消された後においても、監督官の事前の承認なしに、シンガポール内外において、シンガポール市民または永住者と法律、宗教、慣習もしくは慣行にしたがった婚姻を行うこと、またはその申請をすることができないとする (付属表4、第4節6)。また、女性である外国人労働者は、就労許可の有効期間中およびその失効後にシンガポールにおいて妊娠または出産してはならないとされる (監督官の承認を得てすでにシンガポール市民または永住者とすでに結婚している者を除く) (同7)。

5. 香港

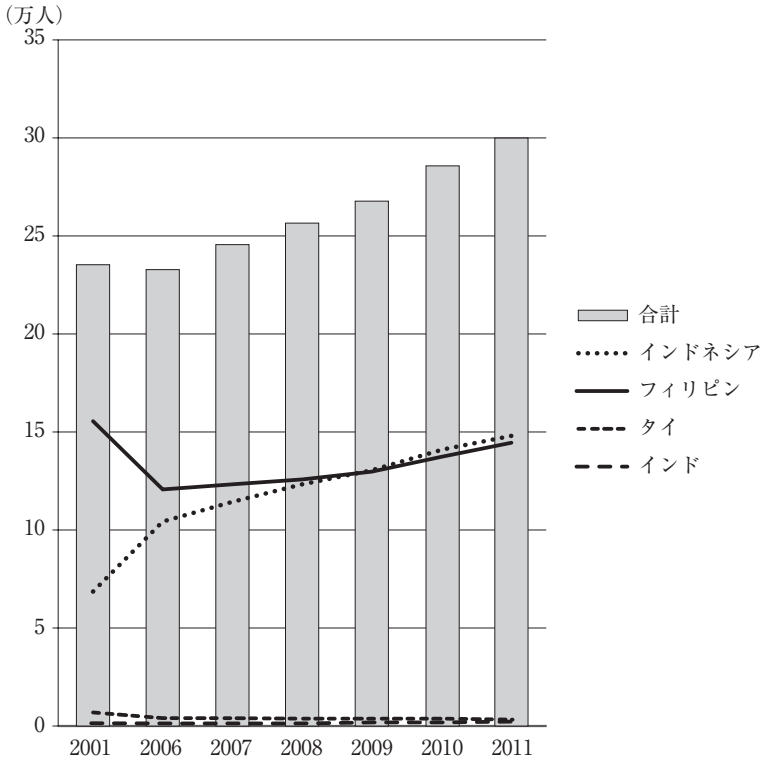
(1) 概要

香港における外国人雇用の枠組みは大きく3つに整理することができる。第一は専門職など高度なスキル、知識、経験等を有し、または香港経済に貢献する者を雇用するための枠組みである「一般雇用政策」(General Employment Policy: GEP)である。具体的には投資家¹⁸⁾、法律家、医師等、経営幹部、料理人、教師・学者、スポーツ選手、エンターティナー等が対象とされる¹⁹⁾。GEPは中国本土の中国人居住者には適用されない。このほかに高度人材については、香港の大学等を卒業した者を対象とする「非現地人卒業

生のための移住取り決め」(Immigration Arrangement for Non-local Graduates: IANG)²⁰⁾、中国本土居住者で IANG に該当しない者を対象とする「本土有資格者・専門職受け入れスキーム」(Admission Scheme for Mainland Talents and Professionals: ASMP。2003年から実施)がある²¹⁾。これら高度人材についての枠組みについては対象セクターや割当数²²⁾は定められていない²³⁾。

第二には、技術者 (technician) 以下の水準の労働者を対象とする補完的雇用スキーム (Supplementary Labour Scheme: SLS) に基づく「輸入労働者」(Imported Worker) である。

図6 香港の外国人家内ヘルパー数の推移



(出所) Census and Statistics Department (2012, 43) より筆者作成。

(注) 他国と比べて数が小さいスリランカ、ネパールは省略した。

第三は、外国人家内ヘルパー（Foreign Domestic Helper: FDH）である。このほかにワーキングホリデーなどのスキームがあるが、以下ではSLSとFDHを中心にみていくこととする。

香港における外国人雇用の実態を統計でまず確認しておこう。香港の2011年の総人口は707万1600人、労働人口370万3100人で労働参加率は60.1%となっている（Census and Statistics Department 2012）。外国人雇用についてみると、2011年の一般雇用政策（GEP）のもとで受け入れられた外国人は3万557人（Information Service Department 2012）にのぼる一方²⁴、SLSに基づく労働者数は2003人とどまる（Labour Department 2012）。香港における外国人雇用の主要なセクターはFDHである。図6は香港におけるFDHの総数および国籍別の推移をまとめたものである。FDHの総数は2011年末で29万9961人であり、その多くはフィリピン人、インドネシア人である。2000年頃まではフィリピン人が過半数を占めていたが、インドネシア人が増加し、2008年以降はインドネシアが1位となっている。両国は15万人弱でほぼ拮抗している。タイが2000年までの7000人から2011年の3300人へと大きく減らしている。インド、スリランカ、ネパール²⁵がこれに続いている（Census and Statistics Department 2012）。

（2）輸入労働者

外国人の雇用は補完的であるべきであるという原則から、SLSについても「香港内で求人が真に困難な使用者」にのみ認められる。使用者と労働者は標準雇用契約を締結することを要する。契約期間は最高24カ月とされる。雇用パスの発給を受けた外国人労働者には雇用税（Levy）が課せられる。現行は一月400香港ドルに雇用期間月数を乗じた額と定められているが、2008年8月以降停止されている。SLSに基づく労働者は被扶養者の同行を認められない。

外国人を雇用しようとする者は労働部に許可申請を行い、原則承認（approval in principle）を得た後、雇用しようとする外国人に3カ月以内に移

民局に対してビザ・入国許可の申請を行わせる²⁶⁾。基準としては、①申請者が当該業務に適切な資質と経験を有すること、雇用条件が現地市場に適合するものであること、使用者の直接雇用のもとにおかれ、他の会社または下請け業者と契約しないこと、使用者および申請者に悪い記録がないこと、使用者が財政的に雇用する能力があり、適切な住居等を提供できること、ならびに契約終了時の維持費 (maintenance) と帰国費用を負担できることがある (Labour Department 2012)。なお、中国本土からの労働者が SLS を申請する場合は使用者を通じて申請を行わなければならない、労働者が直接申請することはできない。

(3) 外国人家内ヘルパー

外国人家内ヘルパー (Foreign Domestic Helper: FDH) は1970年代から始まる。FDH は雇用条例 (Employment Ordinance) に基づく一般の労働者と等しい保護を受けるほか、使用者と労働者との間の契約には標準契約の利用が義務づけられている。また、FDH の最低賃金に相当する最低許容賃金 (minimum allowable wage: MAW) が法定されている。現行は3920香港ドル (2012年9月適用) である (Immigration Department 2012)。MAW は、劳工福祉局 (Labour and Welfare Bureau) によって改定される。

在留期間は2年または契約終了から2週間のいずれか長い方とされる。つまり、契約が終了してから2週間の滞在しか認められていない。NGO、労働組合はこの2週間ルールが大きな支障になっているとみている。就労はひとりの使用者との間で雇用契約に基づいてのみ行うことができ、兼職や使用者の変更は移民局長の許可がないかぎり認められない。雇用契約のひな形は法定されている。なお、最低賃金条例 (Minimum Wage Ordinance / Chapter 608) はヘルパーを含む家事労働者 (domestic worker) には適用されない (第7条(3))²⁷⁾。

(4) 権利保護のためのプラットフォーム

香港においては移住労働者の労働環境改善や保護の強化を求める NGO や移住労働者自らの運動が顕著であることは特筆すべきであろう。とくに注目すべきは外国人労働者（主として FDH）による労働組合の設立が認められており、とくに出身国別に組織する動きがある点である。香港労働局の労働組合統計（Labour Department 2012b）によれば、家内労働（Domestic Household）のカテゴリーで登録する14労組のうち、フィリピン3、インドネシア1、タイ1、ネパール2の出身国別の団体が含まれる。出身国別の組合の組織化は移住労働者を支援した NGO の戦略でもあった。移住労働者が主体の団体でも女性団体として登録するものもある。移住労働者が組織する労組や女性団体は、香港当局、NGO、出身国政府等による支援活動の受け皿となっており、たとえば、タイ移住労働者組合（Thai Migrant Workers Union）ではタイ政府の支援を受けて会員向けの研修を組織するなどの活動を行っている²⁸。

香港における移住労働者の権利保護のためのプラットフォームとしては労働裁判所（Labour Tribunal）と機会均等委員会（Equal Opportunity Commission: EOC）がある。

EOC は1997年の香港の中国返還後の人権保障を強化しようとする動きのなかで生まれてきた組織である。返還後の人権保障への不安から香港では人権保障の強化を図る動きが強まり、1991年権利章典条例（Bill of Rights Ordinance）の制定を皮切りに、1997年以降は性差別条例（Sex Discrimination Ordinance）、障害差別（Disability Discrimination Ordinance）、家族的地位差別条例（Family Status Discrimination Ordinance）、人種差別条例（Race Discrimination Ordinance）といった反差別立法の制定が進んだ。EOC は性差別条例の規定に基づき設置され、反差別立法の実施機関として位置づけられている。反差別条例は主として職場における差別の禁止に力点がおかれている。EOC の苦情処理や法律扶助はまだ数が少ないなどその活動には制約が多いが、人種差別条例の実施が2009年から本格化し、移住労働者を含むマイノリティ保護や多文化共生にも力を入れている。たとえば、EOC は英語、中国語のほか、

ヒンディー語、インドネシア語、ネパール語、タガログ語、タイ語、ウルドゥー語でのパンフレットづくりによる啓蒙活動を行う。さらに、EOCではインドネシア人、ベトナム人、タイ人のスタッフを新たに配置し、マイノリティに対する支援体制を整備しつつある²⁹。

第2節 考察

以上、本章では韓国、台湾、マレーシア、シンガポール、香港の5つの国・地域の外国人雇用法制を概観した。まず全体の傾向として、韓国を除くと、外国人就労における家事労働・看護の比率が高くなっていることである。韓国は外国人労働者一般にこのセクターを開放していないが、中国、ウズベキスタンなどからの朝鮮族が部分的にこのセクターに入っている。出身国をみると、従来大きな比率を占めていたフィリピン、タイに比べて、インドネシア、ベトナムからの労働者の増加が顕著である。人口規模の大きいインドネシアは労働力供給源として今後重要な地位を占めていくこととなるだろう。しかしながら、新規に参入した外国人は本国の支援体制や労働者自身の知識不足が多く、悪質な斡旋業者や使用者に搾取される事例が多いという指摘がある。フィリピン人はもともと権利意識が高いと考えられているほか、ノウハウの蓄積や現地ネットワークで先行し、本国の支援体制も相対的に整備されていると考えられる。

外国人労働者のリクルート・斡旋については、韓国が人権問題などへの配慮から雇用許可制のもとで民間業者を排し、政府による直接的な斡旋へと踏み出したことは革新的といえよう。韓国は相手国の送り出し窓口も政府機関とするほか、当該国とのMOUを通じて、労働者の受け入れのための手続きを整備してきた。また、韓国国内での外国人労働者の求人や外国人労働者の諸手続きは公的機関である雇用安定センターによって行われる。ただし、送出国における外国人労働者の募集の段階には韓国政府の目は届きにくい

国によっては仲介者の役割がなお大きいようである³⁰⁾。

韓国以外の国では政府はリクルートや斡旋のプロセスに部分的に介入するものの、基本的には民間業者が主要な役割を果たしている。政府の関与を強めようとする動きもあり、たとえば台湾では家事労働者の契約更新に限ったものであるが、政府が直接に窓口を設けるなどの対応を始めている。

求人をついで民間事業者へ委ねる場合、その仲介業者の登録制など業者の規制・監督が課題となる。受入国と送出国の双方に事業者が介入するため、事業者の監督には関係国の協調が必要である。たとえば、労働者が仲介業者に支払う手数料の制限を定めていても、相手国側の民間企業への規制が及ばないので、労働者が多く支払う場合も残るようである。たとえば、台湾では給与の2カ月分と定められていても、労働者の本国の事業者がそれ以上の手数料を得る事例もあるようである。他方、個々の使用者・労働者と直接に接する民間業者は外国人労働者の待遇改善のためのエージェントともなり得る。この点で優秀な事業者の表彰、通訳やカウンセリングの整備など台湾のいくつかの試みは参考になる³¹⁾。

つぎに外国人労働者の雇用に特徴的な問題として、①受入国における就労・雇用期間の上限や、②労働者はその期間内に使用者を変更できるかどうか、③変更できる場合、何回まで認められるかといった点がある。移住労働者はできるだけ長く滞在・就労することでより多くの収入を得たいのが通例である。十分な収入を得る前に雇用が終了すると、出国時の経費や借金の返済をすることができず、違法滞在化してまでも就労を続けなければならない者もいる。使用者や斡旋業者との関係で労働者が不利な立場におかれる原因となり得る。また、使用者の変更を認める場合でも新たな使用者をみつけれられるための適切な時間が与えられないと労働者は雇用を継続することができない。たとえば、香港の事例では契約終了から次の雇用主をみつけるまでに2週間しか猶予が与えられていないため、帰国したくない労働者が違法滞在を選択する事例があるという。たとえば、渡航費用等のため労働者が事業者から借りた借金の返済が終わると、次の労働者に貸し付けたい事業者と

結託した使用者が雇用を打ち切る例があると報告されている。

労働契約は労働者の保護のための鍵としてなお重要である。多くの国では労働契約を書面で締結することや最低賃金を含む所定の書式を使うことなどが義務づけられている。もちろん立場が弱い外国人労働者が実際に標準契約に定める待遇を受けることができない場合が多く発生しているであろう。しかし、かかる契約の存在こそが労働者の権利主張の基盤を提供していることは重要である。たとえば、香港の判例ではインドネシア人メイドが法定の賃金を求めた訴訟において、労働裁判所は法定よりも安い賃金で支払う合意があったとする使用者の主張を認めず、標準契約に定める賃金の支払いを命じている。

したがって、外国人労働者がその権利を実現できるかどうかはそのための制度インフラないしは権利主張のためのプラットフォームが整備されていることが必要である。たとえば、労働者の負担の少ない労働裁判制度、労働事件に精通した裁判官・弁護士が存在、労働組合、NGOまたは行政当局による法律扶助その他の支援がある。

こうしたプラットフォームは、外国人雇用に限ったものだけではなく、民主化運動後の人権保障への関心の高まりとそれにとまなう制度整備が効果を与えることもある。たとえば、民主化後の制度改革として新設された韓国憲法裁判所はドイツの憲法訴願制度を取り入れ、通常の憲法裁判所事件では訴権が認められていない個人が直接訴えを提起することを認める。この制度が外国人労働にも救済の門戸を開き、限定的ではあるが外国人労働者にも憲法裁判所への救済を求めることが認められるようになった。

いくつかの国では労働組合または当事者団体が外国人雇用のあり方をめぐるアクターとして台頭してきたことも顕著である。当事者団体の活動が最も顕著な香港では、NGOの支援もあり出身国別の労組の成立が進められてきた。労組の展開には香港において契約が更新されているかぎり連続して在留と就労が認められ、長期の就労を通じて得た経験やネットワークを通じて権利意識を高めることが可能であり、それが組織化の進展につながったようで

ある。労働組合は、香港政府や出身国政府等の支援を受けて行う研修制度等の受け皿となっている。なお、台湾でも移住労働者が労組幹部になることを認める改正が行われる見込みである。

むすびにかえて

本章で扱ってきた「外国人雇用法制」は個々の外国人が就労した後本国に戻ることを想定したものである。しかしながら、現実には現地で配偶者を得て家族をもつ者やその国を生活の本拠として永住することを選択する者も少なくなく、さまざまな外国出身者の存在も視野に入れる必要がある。言語、宗教、エスニシティ等の面で近接性のある集団からの労働者の受け入れの選好がいくつかの国でみられる。たとえば、韓国の外国籍朝鮮族の受け入れは労働力の補完という意味ももっているが、より広範な人口政策・統合政策とも結びついている。韓国は家事・介護分野について外国人労働者の参入を認めず、こうした分野は韓国人労働者が就労すべきであるという方針であるが、家事については外国籍朝鮮族が部分的には担っているようである。また、いくつかの国・地域では「永住者」(permanent resident)は外国人と国民／市民との間に位置づけられ、市民と同様の就労が認められていることが多い。永住者のなかには市民の配偶者や長年その国でビジネスや就労したことで引き続きその国に住むことを選んだ人など多様なパターンがあるだろう。多様な外国出身の住民をどう社会に統合するかという課題は東アジア諸国においても顕在化しつつあり、多文化共生という政策領域が形成されつつある。短期の外国人労働者から永住者まで多様な外国出身者の幅があるなかで統合的な制度を模索する必要があるだろう。

[注] _____

- (1) 韓国の外国人雇用および多文化共生への取り組みについての先行研究とし

- て、たとえば、宣 (2002; 2006); 白井 (2007; 2008; 2010); 申 (2007) がある。
- (2) ウズベキスタンとの MOU は 2012 年 12 月に更新。
 - (3) 在外朝鮮族の支援を行っている NGO である MDRI (Migration & Diaspora Research Institute) における 2012 年 7 月の筆者のヒアリングによる。
 - (4) 在台北のタイ貿易経済事務所における筆者のインタビューによれば、タイ政府が家事労働を奨励していない理由として最低賃金が適用されない点を挙げる。
 - (5) 2012 年 2 月の台湾勞工委員会における筆者のヒアリングによる。
 - (6) 勞工委員会によれば、ひとつの理由は台湾男性と大陸出身の女性が婚姻する場合、男性の方がかなり年上であることが多く、女性がまだ就業できる年齢であるにもかかわらず、男性の方が定年を迎えその世帯の所得がなくなってしまい、子女の教育等への影響が大きいからだという。
 - (7) ビザ (査証) については、「外国旅券査証条例」(外國護照簽證條例/Statute Governing the Issuance of Visas in Foreign Passports) によって規律されており、①外交査証 (外交簽證: diplomatic visa), ②公用査証 (禮遇簽證: courtesy visa), ③短期滞在査証 (停留簽證 visitor visa), ④在留査証 (居留簽證: resident visa) の 4 つに大きく分けられる (第 7 条)。短期滞在は 6 カ月を超えないものをいう。
 - (8) 公立または私立大学に籍をおく外国人、または高校以上に席をおく在外華僑が外国人雇用の制限が適用除外される。夏休みおよび冬休みを除き週 16 時間が上限 (第 50 条)。
 - (9) 政府または学術研究所にコンサルタントまたは研究者として雇用される者、中華民国内に戸籍を有する者と婚姻した外国人で居留者として許可されている者、教育省の許可を得て公立または登録された私立の大学における講師として 6 カ月以内滞在する者は免除される (第 48 条)。
 - (10) (1) (3) (4) の職種をのぞき、新たな使用者の申請が必要 (第 53 条)。
 - (11) 他の条件としては、8 号から 10 号の職種に外国人を雇用する者は政府の雇用安定基金に雇用安定費を納付しなければならない (第 55 条)。
 - (12) マレーシア移民局ウェブサイトの情報による。
 - (13) 2006 年 MOU のテキストは次のとおり。(http://www.caramasia.org/docs/MoU%20My-Indonesia%202006.pdf)
 - (14) インドネシア人メイドの雇用契約様式は次のとおり。(http://jtksm.mohr.gov.my/images/pdf/pekerja_asing/Kontrak_kerja_DwiBahasa.pdf)
 - (15) 家内使用人 (domestic servant) の許可証の発行はタイ、スリランカ、フィリピンを対象に 1978 年に始まったが、1987 年にはまだ 2 万人程度であったが、その後急増した (Yeoh et al. 1999, 117)。
 - (16) 移民規則 (Immigration Regulation) 第 8 条によれば、非市民の入国在留に

- 関する許可証（パス）として、(a) 雇用パス（employment pass）、(b) 被扶養者パス（dependant's pass）、(c) 訪問パス（visit pass）、(d) トランジット・パス（transit pass）、(e) 学生パス（student's pass）、(f) 特別パス（a special pass）、(g) 上陸パス（landing pass）、(h) 労働許可パス（work permit pass）がある。非熟練労働者には労働パスが必要とされる。労働パスは使用者の申請によるものであって、使用者の変更の場合、新たに申請を要する。
- (17) 第67条は、大臣は布告によって雇用法の規定の全部または一部を家事労働者に適用することを認める。
 - (18) 投資家向けとしては2003年から実施された「資本投資参入スキーム」（Capital Investment Entrant Scheme）がある。基準投資額は1000万香港ドル（2010年以前は650万香港ドル）とされ、2011年には1万9984件の申請があった（Information Service Department 2012）。
 - (19) 具体的な要件としては、①安全保障上の問題や重罪の記録がないこと、②良い学歴、技術的資質等、③真に求人があること（genuine job vacancy）、④確認された雇用の申し込みがあり、地元労働者が容易につけない業務、⑤報酬等が市場で優勢な水準にあること。延長が可能であり、2年、2年、3年が通常のパターンをとるが、雇用契約期間が短いときはそちらによる（Immigration Department 2012）。
 - (20) 香港を地域の教育ハブにするという政策のもとで2008年から実施された（Information Service Department 2012）。
 - (21) IAGN、GEP、ASMTMPの適用者はその被扶養者（配偶者または未婚の18歳未満の子）の呼び寄せを申請することができる。アフガニスタンと北朝鮮には適用されない。被扶養者の就労は禁止されていない。7年以上連続して居住した者は居住権（right to abode）を申請することができる（Immigration Department 2012）。
 - (22) より高度な人材を求めるため2006年から開始された高質移民受け入れスキーム（Quality Migrant Admission Scheme）は割当制がとられているほか、現地人への求人を確保することを要さない。2011年には2094人が申請（Information Service Department 2012）。
 - (23) IANG、GEPはアフガニスタン、カンボジア、キューバ、ラオス、北朝鮮、ネパール、ベトナム、アルバニア（IAGNのみ）には適用されない（Information Service Department 2012）。
 - (24) 2011年に受け入れ外国人の数はGEPが3万557人、IANGが1万5359人、ASMTMPが4万9021人であった（Information Service Department 2012）。
 - (25) インド系住民による性的な関係を目的にネパール人のFDHを雇用する事例があったことから、ネパール人の受け入れに制限がある。
 - (26) この手続きは、アフガニスタン、アルバニア、カンボジア、キューバ、ラ

オス、北朝鮮、ネパール、ベトナムには適用されない。

- (27) 第7条(3)「この条例は世帯においてまたは世帯に関連して雇用されている家事労働者たる者で費用を課されずに (free of charge) 当該世帯に居住する者に適用しない。」
- (28) タイ移民労働者組合での筆者による2012年のヒアリングによる。
- (29) 筆者のヒアリングによる。
- (30) ベトナムにおける韓国向け労働者のリクルートの事例について崔昊林(2010) 参照。
- (31) 台湾では一定規模の労働者を雇用する事業者や仲介業者に通訳を常置することを求める。通訳は労働者が直面する問題を相談することが多いので、通訳にそうした労働者のケアの役割を期待する。在台湾のタイ経済貿易部はタイ語通訳がそうした役割を果たせるようにするための研修を行っている。2011年2月の筆者によるヒアリングによる。

〔参考文献〕

<日本語>

- 明石純一 2006. 「外交資源としての外国人労働者——台湾の事例分析——」『国際政治』(146) 172-18. (<http://www.journalarchive.jst.go.jp/jnlpdf.php?cdjournal=kokusaiseiji1957&cdvol=2006&noissue=146&startpage=172&lang=ja&from=jnlto> 2011年8月26日アクセス)
- 大野俊 2010. 「岐路に立つ台湾の外国人介護労働者受け入れ——高齢者介護の市場化と人権擁護の狭間で——」『九州大学アジア総合政策センター紀要』(5) 69-8. (<https://qir.kyushu-u.ac.jp/dspace/bitstream/2324/17927/1/p069.pdf> 2011年4月24日アクセス)
- 佐野孝治 2010. 「外国人労働者政策における「日本モデル」から「韓国モデル」への転換——韓国における雇用許可制の評価を中心に——」『福島大学地域創造』22(1) 37-54. (<http://ir.lib.fukushima-u.ac.jp/dspace/handle/10270/3496> 2013年7月31日アクセス)
- 白井京 2007. 「韓国の外国人労働者政策と関連法制」『外国の立法』(231) 31-50. (<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/231/023105.pdf> 2011年4月14日アクセス)
- 2008. 「在韓外国人処遇基本法——外国人の社会統合と多文化共生——」『外国の立法』(235) 135-145. (<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/235/023504.pdf> 2011年4月14日アクセス)

- 2010.「韓国における外国人政策の現状と今後の展望——現地調査をふまえて——」『外国の立法』(243) 159-176. (<http://www.ndl.go.jp/data/publication/legis/pdf/024307.pdf> 2011年4月14日アクセス)
- 申龍徹 2007.「多文化共生社会に向けた外国人住民政策の日韓動向——「在韓外国人基本法」の制定を素材に——」『自治総研』(346) 9-42. (<http://www1.ubc.ne.jp/~jichisoken/publication/monthly/JILGO/2007/08/shin0708.pdf> 2011年4月14日アクセス)
- 施昭雄 2007.「台湾の外国人労働者受け入れ問題」『福岡大学経済学論叢』51(4) 103-128. (http://www.adm.fukuoka-u.ac.jp/fu844/home2/Ronso/Keizaigaku/E51-4/E5104_0103.pdf 2011年4月25日アクセス)
- 宣元錫 [ソン・ウォンソク] 2002.「韓国の単純技能外国人労働者受け入れ政策：制度・実態とその課題」(一橋大学経済研究所 Discussion Paper, No. 70) 一橋大学経済研究所. (http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/14465/1/pie_dp70.pdf 2011年4月14日アクセス)
- 2006.「韓国における非専門職外国人労働者受け入れ政策の大転換——「雇用許可制」の導入：「研修生」から「労働者」へ——」一橋大学大学院社会学研究科・総合政策研究室. (<http://www.y-kurata.com/dpkaken/dp05002.pdf> 2011年4月14日アクセス)
- 崔晁林 2010.「韓国へのベトナム人移住労働：政策、社会資本、仲介業および連鎖移住」『東南アジア研究』48(3) 12月 242-264. (<http://kyoto-seas.org/2011/04/southeast-asian-studies-vol-48-no-3/> 2014年1月11日アクセス)
- 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』(26) 2月 77-96. (http://www.ritsumeit.ac.jp/acd/re/k-rsc/ras/04_publications/ria_ja/26_05.pdf 2011年4月14日アクセス)
- 横田喜三郎 1972.『国際法Ⅱ』〔新版〕有斐閣。
- 労働政策研究・研修機構 2007.『アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態』(労働政策研究報告書 No. 81) 労働政策研究・研修機構. (<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2007/documents/081.pdf> 2011年4月14日アクセス)
- 2012.「外国人労働者、帰国後の再雇用を容易に——改正法を公布、韓国語能力試験などを免除——」. (http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_5/korea_01.htm)
- 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』(内閣府経済社会総合研究所 ESRI Research Note No. 5) 経済社会総合研究所. (http://www.esri.go.jp/jp/archive/e_rnote/e_rnote010/e_rnote005.pdf 2013年2月10日アクセス)
- 山脇啓造 2009.「韓国における外国人政策の転換について」『国際文化研修〔全国

市町村国際文化研修所』(62) 38-44. (http://www.jiam.jp/journal/pdf/v62/jiam_kougi.pdf 2011年4月14日アクセス)

< 英語 >

Ashgar Ali Mohamed, et al. 2013. *Foreign Workers: The Law and Practice in Malaysia*, CLJ Publication.

Census and Statistics Department (Hong Kong) 2012 *Hong Kong Annual Digest of Statistics 2012*. (<http://www.statistics.gov.hk/pub/B10100032012AN12B0100.pdf> 2013年2月10日アクセス)

Cho, Joonmo, GiSeung Kim and Taehee Kwon 2008. "Employment Problems with Irregular Workers in Korea: A Critical Approach to Government Policy," *Pacific Affairs*, 81 (3) Fall: 407-426.

Department of Statistics (Singapore) 2012. *Yearbook of Statistics Singapore, 2012*. (<http://www.singstat.gov.sg/pubn/reference/yos12/yos2012b.pdf> 2013年2月14日アクセス)

Government of Singapore 2013. *Population White Paper: A Sustainable Population for Dynamic Singapore*. (<http://202.157.171.46/whitepaper/downloads/population-white-paper.pdf> 2013年2月10日アクセス)

Gray, Kevin 2006. "Migrant Labor and Civil Society Relations in South Korea," *Asian and Pacific Journal of Migration*, 15 (3): 381-390. (http://www.smc.org.ph/administrator/uploads/apmj_pdf/APMJ2006N3DISCUSSIONNOTES1.pdf 2013年2月10日アクセス)

Huling, Alice 2012. "Domestic Workers in Malaysia: Hidden Victims of Abuse and Forced Labor," *New York University Journal of International Law and Politics*, 44 (2): 629-680.

Immigration Department (Hong Kong) 2012. "Conditions of Employment for Foreign Domestic Helper: A General Guide to the Helpers." (<http://www.immd.gov.hk/pdforms/ID911A.pdf> 2013年2月16日アクセス)

Information Service Department (Hong Kong) 2012. "Hong Kong: The Facts" (<http://www.gov.hk/en/about/abouthk/factsheets/docs/immigration.pdf> 2013年2月17日アクセス)

Labour Department (Hong Kong) 2012. Practical Guide for Employment of Foreign Domestic Helpers: What Foreign Domestic Helpers and Their Employers Should Know (<http://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/FDHguide.pdf> 2013年2月16日アクセス)

———2012a. *Labour Department Annual Report 2011*. (<http://www.labour.gov.hk/eng/public/iprd/2011/pdf/en/eng.pdf> 2013年2月17日アクセス)

- 2012b. *Annual Statistical Report of Trade Unions in Hong Kong 2011*. (<http://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/rtn/ASR2011.pdf> 2013年2月10日アクセス)
- 2012c. *Guidebook for Entry for Employment as Professionals in Hong Kong*. ([http://www.immd.gov.hk/pdforms/ID\(E\)991.pdf](http://www.immd.gov.hk/pdforms/ID(E)991.pdf) 2013年2月10日アクセス)
- Luqman Ahmad 2012. “Labour Migration: Malaysia as Receiving Country,” Presentation at the 2nd ADBI-OECD Roundtable on Labour Migration in Asia 18–20 January 2012, Tokyo, Japan. (<http://www.adbi.org/conf-seminar-papers/2012/02/06/4879.country.presentation.malaysia> 2013年2月10日アクセス)
- MOEL (Ministry of Employment and Labour, Korea) 2012. “[Press Release] Korea and Uzbekistan renew their MOU on sending Uzbek workers to Korea under Employment Permit System”. (http://www.moel.go.kr/english/topic/intl_view.jsp?&idx=961 2013年2月10日アクセス)
- 2012a. “Foreign workers to be introduced earlier to ease labor shortages among SMEs” September 13. (http://www.moel.go.kr/english/topic/employment_policy_view.jsp?&idx=943)
- 2012b. *2012 Employment and Labor Policy in Korea*. (http://www.moel.go.kr/english/download_eng.jsp?type=&file=2012EmploymentandLaborPolicyinKorea.pdf 2013年2月10日アクセス)
- Ministry of Manpower (Singapore) 2011. *Press Release: Enhancements to the Employment Pass Framework: New Assessment Criteria to Take Effect from January 2012*, August 16. (<http://www.mom.gov.sg/newsroom/Pages/PressReleasesDetail.aspx?listid=377> 2013年2月10日アクセス)
- 2013. “Employment Situation 2012”. (http://www.mom.gov.sg/Publications/mrsd_Q42012empsit.pdf 2013年2月14日アクセス)
- OECD 2004. *Migration for Employment: Bilateral Agreements at a Crossroads*.
- Statistics Korea 2013. “Economically Active Population Survey in December 2012”. (<http://kostat.go.kr/portal/english/news/1/2/index.board?bmode=download&bSeq=&aSeq=269555&ord=2> 2013年2月10日アクセス)
- Suhana Syed Ahmad, Sharifah 2012. *Employment Law in Malaysia*, LexisNexis.
- Yeoh, Brenda S. A., Shirlena Huang, and Joaquin Gonzalez III 1999. “Migrant Female Domestic Workers: Debating the Economic, Social and Political Impacts in Singapore,” *International Migration Review*, 33 (1): 114–136.

<ウェブサイト>

[韓国]

雇用労働部 (Ministry of Employment and Labor) <http://www.moel.go.kr>

労働研究院 (Korean Labor Institute) <http://www.kli.re.kr/>

雇用許可制 Employment Permit System <http://www.eps.go.kr/en/index.html>
韓国産業人力公団 (Human Resources Development Service of Korea) <http://www.hrdkorea.or.kr/>
国際労働財団 (Korea International Labor Foundation) <http://www.koilaf.org/>
法令全般について <http://www.moleg.go.kr/english/korLawEng>

〔台湾〕

入出国移民所 (National Immigration Agency) <http://www.immigration.gov.tw/welcome.htm>
労工委員会 (Council of Labor Affairs)
- 統計 http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?page=49c05774

〔マレーシア〕

人的資源省 (Ministry of Human Resources) <http://www.mohr.gov.my>

〔シンガポール〕

労働力省 (Ministry of Manpower: MOM) <http://www.mom.gov.sg>

〔香港〕

劳工部 [勞工處] Labour Department <http://www.labour.gov.hk>
移民部 [入境事務處] Immigration Department <http://www.immd.gov.hk>
労働審判所 (Labour Tribunal) http://www.judiciary.gov.hk/en/crt_services/pphlt/html/labour.htm
機会均等委員会 (Equal Opportunity Commission) <http://www.eco.org.hk>

<法令>

〔韓国〕

外国人労働者雇用法 (Act on Foreign Workers' Employment Etc.) ([http://www.moel.go.kr/english/download_eng.jsp?type=&file=\(5\)ACTONFOREIGN-WORKERSEMPLOYMENTETC_2012.pdf](http://www.moel.go.kr/english/download_eng.jsp?type=&file=(5)ACTONFOREIGN-WORKERSEMPLOYMENTETC_2012.pdf) 2013年2月10日アクセス)。
外国人労働者雇用法実施規則 (Enforcement Decree of the Act on Foreign Workers' Employment Etc.) ([http://www.moel.go.kr/english/download_eng.jsp?type=&file=\(6\)ENFORCEMENTDECREEOFTHEACTONFOREIGN-WORKERS'EMPLOYMENTETC_2012.pdf](http://www.moel.go.kr/english/download_eng.jsp?type=&file=(6)ENFORCEMENTDECREEOFTHEACTONFOREIGN-WORKERS'EMPLOYMENTETC_2012.pdf) 2013年2月10日アクセス)。
NOTE: English translation was taken from the website of the Ministry of Employment and Labor of Korea).

[台湾]

入出國及移民法 (Immigration Act)

<http://www.immigration.gov.tw/public/data/1122215381371.pdf> (2012年 3月 6日アクセス) 英訳:

<http://www.immigration.gov.tw/public/Attachment/110314541.pdf> (2012年 3月 6日アクセス).

雇主聘僱外國人許可及管理辦法

滯臺泰國緬甸地區國軍後裔申請居留或定居許可辦法

[Malaysia]

Employment Act (Act 265)

[Singapore]

Employment of Foreign Manpower Act (Chapter 91A)

Immigration Act (Chapter 133)

Employment of Foreign Manpower (Work Passes) Regulation 2012:

[Hong Kong]

Employment Ordinance (Chapter 57)

Immigration Ordinance (Chapter 115)

Minimum Wage Ordinance (Chapter 608)

<判例等>

韓国憲法裁判所

Case on Placing Limitation on Number of Transfer of Workplace by Foreign Workers (2007Hun-Ma1083 etc. (consolidated) (http://english.ccourt.go.kr/home/english/decisions/mgr_decision_view.jsp?seq=868&code=1&pg=1&sch_code=&sch_sel=&sch_txt=&nScale=15 2013年 2月12日アクセス).

Case on Labor Rights of Foreign Trainees of Industrial Technology (2004 Hun-Ma 670) 2007/08/30 http://english.ccourt.go.kr/home/english/decisions/mgr_decision_view.jsp?seq=624&code=5&pg=1&sch_code=&sch_sel=sch_title&sch_txt=Foreign&nScale=15 2013年 2月12日アクセス).

Case on Act on the Immigration and Legal Status of Overseas Koreans Case (13-2 KCCR 714, 99Hun-Ma494, November 29, 2001) (http://english.ccourt.go.kr/home/english/decisions/rcnt_decision_view.jsp?seq=284&pg=19&sch_sel=&sch_txt=&nScale=15&sch_code=9&actype= 2013年 2月10日アクセス).