

韓国における外国人労働者 受け入れ政策の現状と課題

ニッセイ基礎研究所上席研究員 亜細亜大学 都市創造学部准教授
金 明中

I 韓国における外国人労働者の 現状と受け入れ拡大の背景

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

韓国における外国人労働者の受け入れ政策は大きく「非専門外国人労働者の効率的活用」と「優秀専門外国人労働者の誘致戦略」とに区分することができる。非専門外国人労働者の効率的活用と関連した代表的な政策としては、2004年8月に施行された雇用許可制がある。一方、優秀専門外国人労働者の誘致戦略としては、「電子ビザ制度」、「投資移民」、「優秀人材複数国籍制度」、「優秀人材ファーストトラック」等が挙げられる。

では、なぜ韓国政府は雇用許可制を導入するなど、外国人労働者の受け入れに積極的な政策を実施することになったのだろうか。その最も大きな理由としては、①出生率低下による将来の労働力人口の減少と成長率低下に対する懸念が増加したことと、②日本をモデルとした「外国人産業技術研修生制度」の問題点が深刻化したことが挙げられる。

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

日本の1.26(2022年)やOECD平均1.59(2020年)を大きく下回る数値だ。

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

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

2 非専門外国人労働者の効率的 活用政策：雇用許可制

(1) 雇用許可制の基本概念

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

れることにより、より幅広く、そして合法的に外国人労働者を雇用することが可能になった。

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

雇用許可制は、純粋外国人労働者の雇用を許可する一般雇用許可制(E-9)と韓国系外国人(在外同胞)を対象とした特例雇用許可制(訪問就業制:H-2)に区別される。一般雇用許可制の対象国は、フィリピン、タイ、インドネシア、ベトナム、モンゴル、ウズベキスタン、カンボジア、パキスタン、中国、バングラデシュ、キルギス、ネパール、ミャンマー、スリランカ、東ティモール、ラオスの16カ国であり、韓国政府は16カ国政府との間でMOU¹を締結し、毎年決定される外国人労働者の受け入れ人数枠に合わせて外国人労働者を受け入れている。

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

韓国政府は國務総理室に「外国人材政策委員会」を設置し、毎年国内の労働力需給動向に応じて外国人労働者の導入規模及び許容業種等を決め、送出国を選定している。「外国人材政策委員会」は、企画財政部、外交通商部、法務部、行政安全部、知識經濟部、雇用労働部の次官、中小企業庁の庁長(長官)及び大統領が定める関連中央行政機関の次官(文化体育観光部、農林水産食品部、保健福祉部、国土海洋部)等を委員とした委員長(國務総理室長)を含めた21人で構成されている。また、雇用労働部は「外国人材政策委員会」に上程される議案を事前に議論する「外国人材雇用委員会」(雇用労働部の次官が委員長)を設けて運営している。外国人労働者の受け入れ、送出国との連絡、労働契約の締結等実務と関連した業務は韓国産業人力公団が担当する。中小企業協同組合中央委員会、大韓建設協会、農業協同組合中央会、水産業共同組合中央会等は民間代行機関として指定され、便宜提供業務、就業教育、事後管理を含めた使用者代行業務をしている。就業教育は過去には韓国産業人力公団と国際労働協力院が担当してきたものの、2007年7月からは一般外国人労働者の教育は国際労働協力院(ベトナム、モンゴル、タイ、中国)、中小企業協同組合中

央会(その他の国家)、大韓建設協会、農業協同組合中央会、水産業協同組合中央会等の民間代行機関に移管された。

(2)雇用許可制の基本原則

雇用許可制は基本的に次のような基本原則に基づいて運営されている。

①単純労務分野限定の原則

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

②労働市場補完の原則

雇用許可制は、内国人の雇用を保護するために労働市場補完性の原則を適用している。この原則は外国人労働者の雇用が韓国の労働市場に否定的な影響を与えてはならないという趣旨に基づき、足りない労働力は高齢者、女性等国内の人財を優先的に活用し、補充的に外国人労働者を活用するようにしている。

③需要主導的制度(demand driven system)の原則

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

④選定や導入手続きの透明性の原則

外国人労働者の選定や導入手続きを透明にし、外国人労働者の送出国で発生する不正行為や副作用を最大限抑制しようとしている。そのために外国人労働者の導入過程で民間機関の介入を排除しており、送出国と了解覚書(MOU)を締結して外国人労働者の選抜条件、方法、機関、相互間の権利義務事項などを規定している。韓国国内でも外国人労働者の紹介や就業斡旋などは、雇用労働部(以前は労働部)の雇用支援センターが担当するなど、公的機関が外国人労働者の受け入れ関連業務を担当することにより、プロセスの透明化と不正の減少を図っている。

⑤定住化防止の原則

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

⑥差別禁止及び均等処遇の原則

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

(3)雇用許可制の手続き

雇用許可制により外国人労働者を雇用することを希望する使用者は、まず管轄雇用センターに求人申

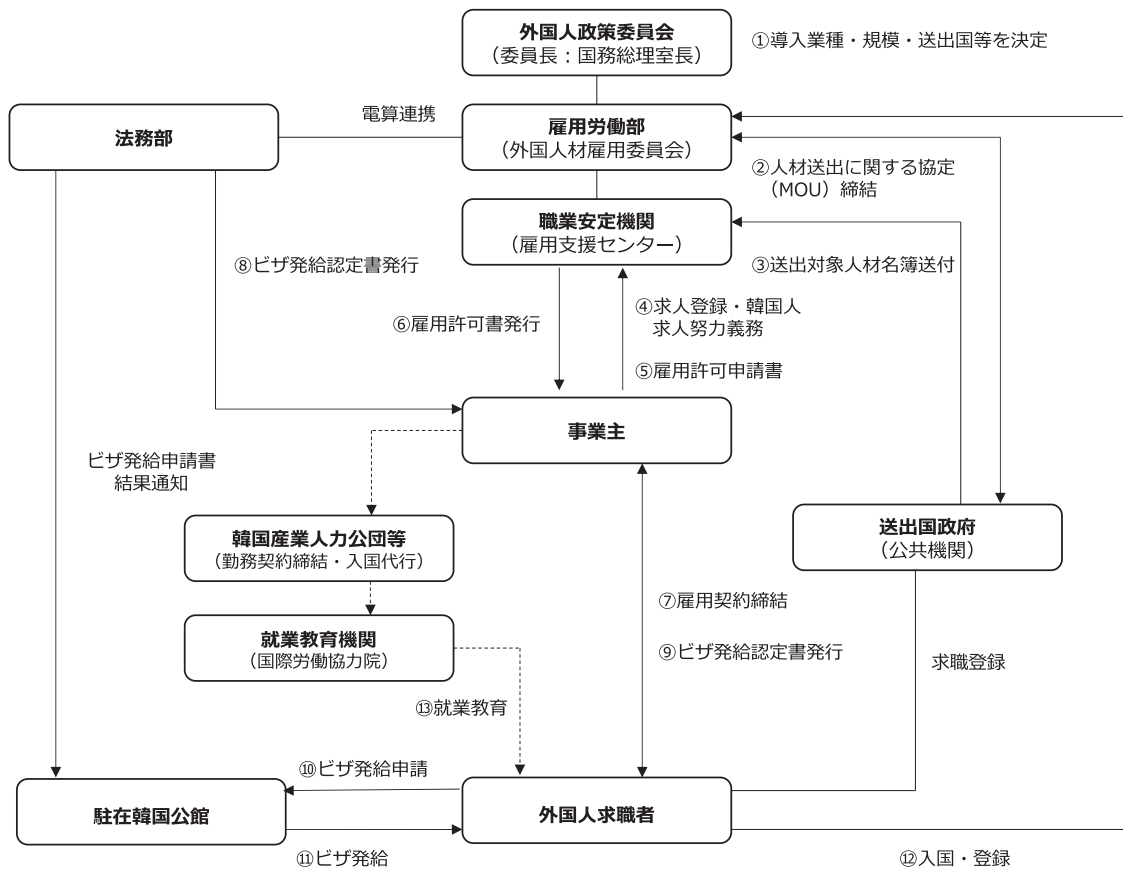
請をする必要がある。つまり、雇用許可制は、内国人の雇用機会を保護するために、外国人労働者の雇用を希望する使用者に一定期間、内国人の求人努力を義務化(農畜産業、漁業:7日、製造業、建設業、サービス業:14日²⁾)しており、このような努力(労働市場テスト)をしたにもかかわらず、雇用ができなかった事業場に限定して、単純技能外国人労働者の雇用を許可している(一般外国人に対する就業手続きは図1)。

雇用許可制を利用するために事業場は次の条件を満たす必要がある。

※雇用許可制による外国人労働者雇用可能事業場の資格要件

- ・外国人労働者の許容業種及び雇用可能な事業(事業場)であること。
- ・一定期間(7日~14日)の間、内国人労働者を雇用するために求人活動(労働市場テスト)を行っていたにもかかわらず、内国人労働者(全員あるいは一部)が雇用できなかった事業場であること。
- ・内国人に対する求人申請をした前日の2ヶ月前か

図1 一般外国人の就業手続き



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

ら雇用許可書の発給日まで雇用調整により内国人労働者を離職させないこと。

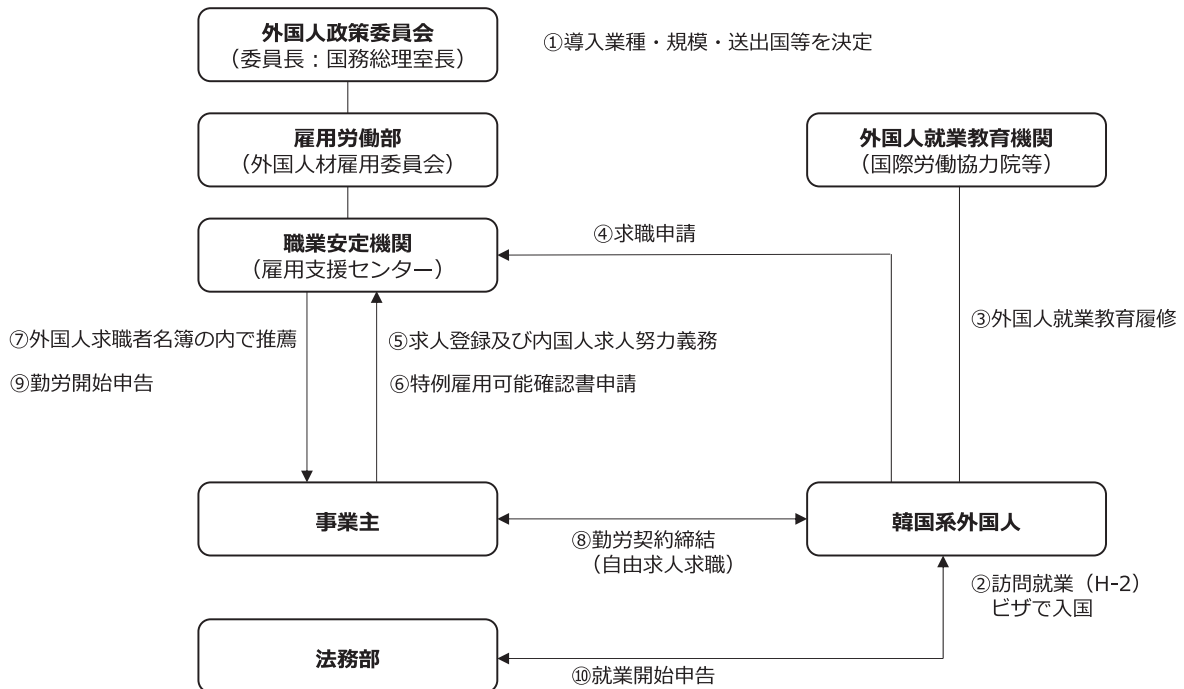
- ・求人申請をした日の5ヶ月前から雇用許可書の発給日まで賃金の未払いがないこと。
- ・申請日現在、雇用保険及び労災保険に加入していること。

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

事業者登録証(家庭の場合には住民登録謄本)及びその他の書類(業種別)の提出が必要である。個人における看護人の雇用は、認知症などにより、身動きが不便な患者がいる場合や80歳以上の高齢者がいる場合に制限している。また、病院に入院中の者の看護のために韓国系外国人を雇用することも可能である。

家政婦の雇用は、一人以上の子どもがいる共稼ぎ夫婦であることを証明できた世帯や6ヶ月以上の身動きが不便な重症患者がいる場合にのみ許容される³。但し、3ヶ月未満の短期滞留者、研修就業(E-8)、非専門就業(E-9)、訪問就業(H-2)の滞留資格を持つ外国人の雇用は許可していない。使用者と特例外国人労働者は標準勤労契約書を使用して勤労契約を締結する必要があり、勤労契約の内容には勤労契約期間、就業場所、業務内容、始業及び終業時間、休日、休憩時間、賃金、賃金の支給時期等を記載するようにしている(特別外国人に対する求人手続きは図2)。

図2 特例外国人の就業手続き



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

(4) 点数制の実施

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

雇用センターでは事業場に対して雇用許可書の発給要件及び欠格事由を検討し、発給要件を満たし、欠格事由がない事業場に対しては電算プログラムにより点数を算定し、点数が高い事業場から雇用許可書を発給している(雇用センターに訪問する日時を通知)。点数制評価指標は基本項目、加点項目、減点項目に区分される。

(5) 外国人労働者の雇用管理

① 外国人労働者の雇用変動等の申告

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

② 外国人労働者の事業場変更

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

③ 外国人労働者の雇用許可の取り消し及び制限

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

④ 不法滞在者の雇用禁止

使用者が不法滞在者を雇用した場合、健康保険の未適用による人権侵害問題、安全事故の問題、不法滞在者の取締りの過程で発生し得る事故など様々な問題が発生する恐れがあるので、不法滞在者の雇用を禁止している。使用者が不法滞在者を雇用して摘発された場合、使用者は「出入国管理法」により罰金賦

課及び刑事処罰(3年以下の懲役あるいは2千万ウォン以下の罰金)の対象になると共に、合法的な外国人労働者の雇用が制限される。

⑤ 外国人労働者の専用保険や公的社会保険

外国人労働者を使用する使用者は外国人労働者のために出国満期保険や保障保険に加入する必要がある。また、外国人労働者は帰国費用保険や傷害保険に加入しなければならない。

4大公的社会保険に対しては、健康保険及び労災保険は義務加入が、雇用保険は任意加入が適用される⁴。また、国民年金は相互主義原則に基づいて適用される。

⑥ 外国人労働者の入国及び就業規則

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

非専門就業(E-9)のビザを受けた外国人労働者は、送出国の関係者と共に国内に入国し、入国場(仁川国際空港)で韓国産業人力公団の関係者に引き継がれて確認の手続きをする。その後、各国家別・業種別の就業教育機関の引率者と共に、就業教育機関に移動し2泊3日(16時間)間の就業教育を受けることになる。使用者は、外国人労働者が入国後15日以内に外国人就業教育機関で国内活動に必要な就業教育を受けさせる必要がある(外国人雇用法第11条)、就業教育期間は勤労基準法上の労働時間として見なされる。

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

ることになっている。就業教育にかかる費用は一般外国人労働者の場合は使用者が負担⁵(製造業・サービス業234,000ウォン、農畜産業260,000ウォン、漁業258,000ウォン、建設業280,000ウォン)し、韓国系外国人の場合は労働者本人が負担(合宿148,000ウォン、非合宿102,000ウォン)する。就業教育の目的は外国人労働者の早期定着であり、その内容は韓国語、韓国文化の理解、関係法令、産業安全保健、基礎機能等で構成されている。

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

(6) 外国人労働者(E-9)の労働状況や処遇水準

中小企業中央会が2022年12月に発表した報告書⁶によると、外国人労働者の1週間の平均労働時間は45.3時間で、内国人労働者の44.2時間より1.1時間長いことが確認された。一方、内国人労働者の生産性を100%とした場合、外国人労働者の生産性は3ヶ月未満の場合53.8%で低かったものの、勤続年数が長くなればなるほど生産性が向上し、3年以上では93.0%まで上昇した。

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

3 主な優秀専門外国人労働者の誘致戦略

韓国における優秀外国人労働者の誘致戦略としては、「電子ビザの発給」、「点数移民制の施行」、「留学生の誘致及び管理強化」、「投資移民の活性化」等が挙げられる。

(1) 投資移民

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

また、国内に一定資本を投資した外国人に経済活

動が自由な居住(F-2)資格を付与した後、5年間投資を維持した場合、永住(F-5)資格への変更を許可する「公益事業投資移民制度」を2013年5月27日に導入した。

投資の種類及び方式は、韓国産業銀行が運用する元金保証・無利子型の公益ファンドと法務部長官が指定・告示した地域開発事業者による損益発生型に区分され、投資基準金額は一般投資移民が15億ウォン以上、高額投資移民は30億ウォン以上になっている。

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

(2) 電子ビザ制度を導入

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

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

(3) 外国人熟練技能人材点数制ビザ

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

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

(4) 優秀人材点数(ポイント)制居住ビザ

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

(5) 優秀人材複数国籍制度

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

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

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

改正国籍法の施行により、2011年に15,235人であった複数国籍者は2018年には107,388人まで増加した。しかし、優秀人材特別帰化または国籍回復手続きにより韓国の国籍を取得した外国人の数は少なかった(最も多いのは出生による先天的複数国籍者で、次は婚姻帰化者)。その理由は、許可対象が非常に限られており、要件も非常に厳しかったためである。そこで、韓国政府は、①優秀人材特別帰化制度の適用対象を

拡大、②曖昧な部分の明確化、③要件の緩和等を中心に国籍法を改正し、2020年に6月26日から施行している。

(6) BRAIN POOL(BP) プログラム

韓国政府は海外の優秀な科学者を国内の研究開発の現場に誘致し、国内の研究開発レベルを強化し、国際協力ネットワークを構築する目的でBRAIN POOL(BP) プログラムを実施した。その誘致対象と支援規模は次の通りである。

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

(7) BRAIN POOL PLUS (BP+)プログラム

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

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

(8) 教育国際化力量認定制(IEQAS)

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

2013年から本格的に導入した(2023年3月現在学位課程→大学98校、専門大学7校、大学院大学15校が認定。語学研究課程→大学72校、専門大学2校、大学院大学1校が認定。)

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

(9) 優秀人材ファーストトラック制度を導入

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

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

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

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

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

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

4 韓国における外国人労働者 受け入れ対策の課題

韓国政府が2004年から施行した雇用許可制により、中小企業の労働力不足問題は少し解消された。また、雇用許可制に対する海外での評価も悪くはない。例えば、ILOは2010年に雇用許可制を「アジアの先進的な移住管理システム」と高く評価し、2011年6月に国連は、腐敗防止及び剔抉(てっけつ)に対する革新性を認め、「公共行政大賞」を授与した。さらに2017年4月に世界銀行は、「雇用許可制は、情報アクセス性を容易に、アジア太平洋地域の外国人労働者の韓国での就業機会を大幅に増やした」と高く評価した。

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

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

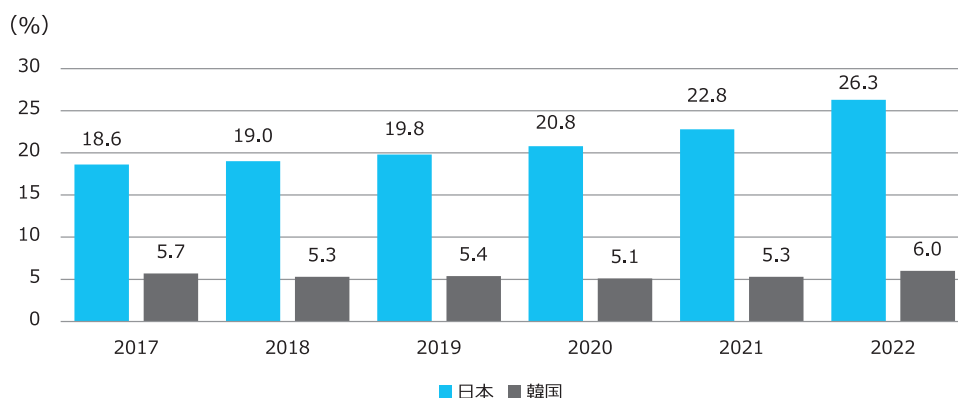
今後、外国人労働者をより韓国社会に定着させるためには、人権侵害や賃金未払い等により外国人労働者が被害を受けないように、事業場に対する監視

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

また、非熟練労働者に偏っている外国人労働者の

受け入れ政策を見直さなければならない。外国人労働者に占める専門人材の割合を見ると、韓国は2022年時点で6.0%で、同時点の日本の26.3%を大きく下回っている(図3)。今後、経済成長や国家競争力を高めるためにも外国人専門人材は欠かせない。日本や他の先進国の事例を参考にして外国人専門人材の受け入れに力をいれる必要があるだろう。急速な少子高齢化が進んでいる韓国が今後どのように外国人受け入れ政策を展開し、将来の労働力不足問題などに対応していくのか今後の動向を注目したい。

図3 日本と韓国における外国人労働者に占める専門人材の割合



(出所) 厚生労働省(2023)「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和4年10月末現在)、韓国経済人協会(2022)「主要国の外国専門人材誘致動向と韓国の課題」

- 1 了解覚書(Memorandum of Understanding)：行政機関等の組織間の合意事項を記した文書であるものの、法的拘束力はない。
- 2 例外的に新聞・放送・生活情報誌等を通じた求人活動をした場合は7日(製造業、建設業、サービス業)と3日(農畜産業、漁業)に短縮。
- 3 韓国では日本のような介護に担い手として外国人労働者を受け入れる仕組みがまだ制度として整備されていない。
- 4 労働者が加入を希望する場合、雇用センターに「外国人雇用保険加入申請書」を提出、常時30人以上の労働者を使用する事業場は2021年1月1日より強制加入、常時10人以上30人未満の労働者を使用する事業場は2022年1月1日より強制加入、常時10人未満の労働者を使用する事業場は2023年1月1日より強制加入。
- 5 一般外国人労働者の就業教育費用は、雇用保険の能力開発事業から一部金額の支援が受けられる。
- 6 中小企業中央会(2022)「2022年外国人材雇用関連総合難点実態調査結果報告書」

の課題」ニッセイ基礎研究所

金明中(2019)「韓国でも外国人労働者が増加傾向－外国人労働者増加のきっかけとなった雇用許可制の現状と課題を探る」『ニッセイ基礎研究所所報』Vo.63

金ジュヨン・その他(2015)「外国人材導入の現状と課題」産業研究院(김주영・기타「외국인재도입의 현황과 과제」산업연구원)警察庁「犯罪情報管理システム」(경찰청「범죄정보관리시스템」)京郷新聞「外国人労働者人権侵害事例公開」2018年8月1日(경향신문「외국인노동자인권침해사례공개」)

厚生労働省(2023)「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和4年10月末現在)

中小企業庁「中小企業実態調査」各年(중소기업청「중소기업실태조사」각년)

統計庁「人口動向調査」(통계청「인구동향조사」)

統計庁「2022年人口動向調査出生・死亡統計(暫定)」(통계청「2022년인구동향조사 출생·사망통계(잠정)」)

参考文献

韓国経済人協会(2022)「主要国の外国専門人材誘致動向と韓国の課題」「주요국의 외국 전문인력 유치 동향과 한국의 과제」

韓国雇用労働部「雇用許可制ホームページ」(한국고용노동부「고용허가제 홈페이지」)

<https://www.eps.go.kr>

金明中(2019)「日本における外国人労働者受け入れの現状と今後