

韓国における外国人非熟練労働者と 雇用許可制

朴 昌 明

- I. はじめに
- II. 雇用許可制による外国人労働者の規模と特性
- III. 外国人非熟練労働者受け入れ政策の変遷
 - III-1. 産業研修制
 - III-2. 雇用許可制
- IV. 雇用許可制に対する評価
 - IV-1. 労働条件の格差
 - IV-2. 労働力の定着化
- V. 結びにかえて

I. はじめに

日本では「特定技能」という新たな在留資格を設けた改正出入国管理法が2019年4月から施行され、外国人労働者の受け入れ拡大が図られている。しかし、特定技能による外国人労働者の受け入れは停滞する一方、従来から存在する技能実習資格の外国人が増加し、違法残業や計画と異なる仕事をさせるなどの法令違反が発覚した事業所は増加し続けている(朝日新聞、2019年12月21日社説)。外国人技能実習制度は、技能実習を通じて開発途上国の人材を育成するという国際貢献の目的があるにもかかわらず、劣悪な労働条件や人権侵害など深刻な問題をもたらしている。

韓国でも1990年代から産業研修制という日本の外国人技能実習制度をモデルにした制度が導入され、劣悪な労働条件や不法就労など日本と類似した社会問題を抱えていた。そこで2004年に導入されたのが雇用許可制である。「日本モデル」を導入することで始まった韓国の外国人労働者受け入れ政策は、雇用許可制の導入によって「日本モデル」から脱却し、「韓国モデル」に転換している(佐野 2010; 2017)。雇用許可制の導入によって非熟練労働分野への外国

人雇用が合法化され、外国人労働者の法的地位が向上し、不法滞在者の減少につながった。そして雇用許可制が国際機関からも高い評価を受けるなど実績をあげている。だが現在でも低賃金長時間労働を行う外国人は多く、社会保険による外国人労働者に対するセーフティネットも不十分であり、一部の産業では外国人の不法就労問題が改善されずにいる。

本稿では、雇用許可制を中心に韓国における外国人非熟練労働者政策について一考察を行う。Ⅱ章では、韓国政府の統計を用いながら雇用許可制による外国人労働者の規模と属性について分析する。Ⅲ章では、韓国における外国人非熟練労働者政策の変遷について産業研修制と雇用許可制を中心に考察する。Ⅳ章では、雇用許可制について外国人労働者の労働条件と定着状況を中心に評価を行う。Ⅴ章では、現時点の雇用許可制の成果と問題点をまとめ、今後の改善策について若干の提起を試みる。

Ⅱ. 雇用許可制による外国人労働者の規模と属性

韓国は高度経済成長期であった1970年代から1980年代にかけては労働力送り出し国の性格が強かったが、先進国入りした1990年代にグローバル化と相まって労働力受入れ国に転じ、在留外国人数が増加し続けている。在留外国人数は2007年に1,066,273人となり（韓国法務部 2008）、100万人を超えた。在留外国人数の増加傾向は2010年代にも続き、2016年には200万人を超え、2018年時点では2,367,607人となっている（図表1）。

雇用許可制には二国間のMOU（覚書）に基づく外国人労働者を対象とする一般雇用許可制と韓国系外国人労働者を対象とする特例雇用許可制に分類される。現在、一般雇用許可制対象の労働者は非専門就業ビザ（E-9）、特例雇用許可制対象の労働者は訪問就業ビザ（H-2）が与えられる。図表1はこの二つのビザによる外国人労働者数と在留外国人数全体に占める割合についてまとめた統計である。非専門就業ビザを取得している外国人数は2010年（220,319人）から概ね増加傾向にあり、2018年には280,312人になっている。他方、就業訪

1 例えば、ILO（2010年）と世界銀行（2017年）は雇用許可制に対する高い評価を発表しており、国連は2011年6月に「公共行政大賞」を授与している（佐野 2017：78）。

図表 1 2010年代の韓国における在留外国人数

(単位：人)

年	在留外国人数		非専門就業ビザ		訪問就業ビザ	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
2010	1,261,415	100.0%	220,319	17.5%	286,586	22.7%
2011	1,395,077	100.0%	234,295	16.8%	303,368	21.7%
2012	1,445,103	100.0%	230,237	15.9%	238,765	16.5%
2013	1,576,034	100.0%	246,695	15.7%	240,178	15.2%
2014	1,797,618	100.0%	270,569	15.1%	282,670	15.7%
2015	1,899,519	100.0%	276,042	14.5%	285,342	15.0%
2016	2,049,441	100.0%	279,187	13.6%	254,950	12.4%
2017	2,180,498	100.0%	279,127	12.8%	238,880	11.0%
2018	2,367,607	100.0%	280,312	11.8%	250,381	10.6%

注：割合は在留外国人数全体のうち各ビザの外国人数が占める割合。

出所：韓国統計庁KOSISより筆者が計算して作成。

問ビザを取得している外国人数は2010年（286,586人）から増減を繰り返し、2018年は250,381人になっている。在留外国人数に占める非専門就業ビザ労働者の割合と訪問ビザ労働者の割合はいずれも2010年代に低下する傾向が見られている。これは、雇用許可制により新たに就労が認められる労働者数に上限が設けられており、政府は外国人未熟練労働者が急増しないようにコントロールしていることが主たる要因として考えられる。

図表2は非専門修業ビザを取得している外国人数を国家別・性別に分類した統計である。男女計の上位10ヶ国の全てがアジア諸国で占められており、特に東南アジア諸国が多いことがわかる。性別でみると、男性（256,354人）が全体（280,312人）の91.5%を占めており、男性の割合が最も低いカンボジアでも77.3%である。次に、訪問就業ビザを取得している国家別・性別外国人数を表しているのが図表3である。訪問就業ビザ取得外国人数（男女計）では韓国系中国人（中国朝鮮族）が大多数を占めており、残りの上位4カ国は高麗人が居住する旧ソ連圏の中央アジア諸国である。性別でみると、男性（150,193人）が全体（250,381人）の60.0%となっている。このように、非専門就業ビザと訪問就業ビザでは国家別・性別で明確に異なる傾向が見られている。

図表4は、雇用許可制を活用して外国人労働者を雇用している事業場数と外国人労働者数をまとめた統計である。事業場数については2012年下半期から

図表2 非専門就業ビザ取得外国人数 (国家別・性別)

(2018年, 単位:人)

	男子		女子		男女計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
カンボジア	29,532	77.3%	8,665	22.7%	38,197	100.0%
ベトナム	34,276	90.6%	3,552	9.4%	37,828	100.0%
ネパール	32,353	93.9%	2,114	6.1%	34,467	100.0%
インドネシア	28,080	96.4%	1,058	3.6%	29,138	100.0%
フィリピン	23,436	89.8%	2,668	10.2%	26,104	100.0%
タイ	21,447	85.0%	3,796	15.0%	25,243	100.0%
ミャンマー	24,931	100.0%	3	0.0%	24,934	100.0%
スリランカ	22,830	99.0%	234	1.0%	23,064	100.0%
ウズベキスタン	14,130	98.4%	231	1.6%	14,361	100.0%
バングラディシュ	10,556	99.6%	47	0.4%	10,603	100.0%
その他	14,783	90.3%	1,590	9.7%	16,373	100.0%
合計	256,354	91.5%	23,958	8.5%	280,312	100.0%

注: 表に列挙している国家は男女計での上位10ヶ国。

出所: 韓国統計庁KOSISより筆者が計算して作成。

図表3 訪問就業ビザ取得外国人数 (国家別・性別)

(2018年, 単位:人)

	男子		女子		男女計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
韓国系中国人	133,451	60.5%	87,153	39.5%	220,604	100.0%
ウズベキスタン	10,759	54.6%	8,934	45.4%	19,693	100.0%
カザフスタン	3,970	59.3%	2,726	40.7%	6,696	100.0%
キルギスタン	946	61.6%	590	38.4%	1,536	100.0%
ウクライナ	947	57.6%	696	42.4%	1,643	100.0%
その他	120	57.4%	89	42.6%	209	100.0%
合計	150,193	100.0%	100,188	100.0%	250,381	100.0%

注: 表に列挙している国家は男女計での上位5ヶ国。

出所: 韓国統計庁KOSISより筆者が計算して作成。

2018年下半期にかけて6万台を維持しながら増減を繰り返している。一方、外国人労働者数については、2012年下半期(162,858人)から2016年下半期(221,914人)にかけて概ね増加傾向が見られるが、それ以降は横ばいとなっている。外国人労働者数を事業場数で割った数値(図表4のB/A)は2012年下

図表4 雇用許可制を活用している事業場数と外国人労働者数

(単位：個、人)

年（下半期）	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
事業場数(A)	64,109	61,736	67,381	68,665	66,345	69,069	67,138	66,593
外国人労働者数(B)	162,858	178,200	204,162	212,319	221,914	221,578	222,374	223,058
B/A	2.5	2.9	3.0	3.1	3.3	3.2	3.3	3.3

出所：韓国統計庁KOSISより筆者が計算して作成。

半期（2.5）から2018年下半期（3.3）にかけて上昇しているが、1事業場あたりの外国人労働者数は少ないことがわかる。その背景としては、①雇用許可制の対象は中小企業であること、②韓国人労働者を募集しても求職者がいない場合に外国人労働者の採用が認められること、の二つが考えられる（Ⅲ-2-Bにて後述）。

雇用許可制を通じて就業した外国人労働者の業種別内訳については非専門就業ビザのみ公開されている。図表5は、非専門就業ビザを取得して2019年に企業に導入された外国人労働者の業種別構成である。外国人労働者が最も多く導入されている業種は製造業であり、全体の8割弱（78.3%）である。雇用許可制の対象は中小企業であることから、労働条件が悪く韓国人労働者が就業を回避しようとする製造業の零細事業場に非専門就業外国人労働者の大半が導入されていることになる。次に多い業種が農畜産業で11.5%である。漁業は6.9%に過ぎないが、2007年に初めて導入（425人）されてから一貫して増加傾向にある²。農畜産業や漁業は「勤労基準法」（日本の「労働基準法」に相当）の労働時間上限規定等の適用対象外である。これは、非専門就業ビザの外国人労働

図表5 非専門就業ビザによる外国人労働者の業種別導入者数

(2019年、単位：人)

製造業	建設業	農畜産業	サービス業	漁業	合計
40,208 (78.3%)	1,651 (3.2%)	5,887 (11.5%)	99 (0.2%)	3,520 (6.9%)	51,365 (100.0%)

注：括弧内の数値は全体に占める割合。

出所：韓国統計庁KOSISより筆者が計算して作成。

2 年度別の詳細は韓国統計庁KOSISを参照されたい。

者の2割弱が労働関係法の「死角地帯」といえる業種に投入されていることを意味する。

他方、訪問就業ビザについては政府統計が公開されていないため、訪問就業ビザで最も多い中国朝鮮族の業種別就労状況に関する調査を用いて説明する。イジンヨンほか(2008)が2008年7月にソウルの出入国事務所を通じて中国朝鮮族を対象に行った調査によると以下の通りである(図表6)。男性の場合、最も割合が高いのが建設業(54.4%)であり、その次に多いのが製造業(23.7%)である。つまり男性の大半は3D業界に就労していることを意味する。女性の場合、飲食業の割合(48.1%)が最も高く、家事補助(20.7%)、病院等看病補助(9.0%)など韓国語でトウミ(도우미)とよばれる家事・医療サービスに関わる補助も全体の約3割を占めている。したがって、中国朝鮮族の就業先の業種は性別によって異なるものの、韓国人労働者が敬遠しがちで慢性的労働力不足の状況にある業種に就労している割合は男女ともに高い。この傾向は現在も続いており、これらの業種で就業する中国朝鮮族労働者の定着・高齢化も見られる(インターネット朝鮮日報、2019年10月17日入力、10月21日修正記事)。

図表6 中国朝鮮族の就労先の業種

(2008年7月単位：人、%)

	男 性		女 性		合 計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
全 体	502	100.0	489	100.0	991	100.0
製造業	119	23.7	22	4.5	141	14.2
建設業	273	54.4	6	1.2	279	28.2
飲食業	37	7.4	235	48.1	272	27.4
宿泊業	3	0.6	25	5.1	28	2.8
塾・教育機関	0	0.0	12	2.5	12	1.2
家事補助	0	0.0	101	20.7	101	10.2
病院等看病補助	4	0.8	44	9.0	48	4.8
専門職(塾講師・医師等)	1	0.2	5	1.0	6	0.6
その他	65	12.9	39	8.0	104	10.5

出所：イジンヨンほか(2008：33)

Ⅲ. 外国人非熟練労働者受け入れ政策の変遷

Ⅲ-1. 産業研修制

韓国は1970年代までは労働力の送り出し国としての性格が強かった。しかし、1980年代に労働市場の需給状況に大きな変化が見られた。1975年頃に韓国の労働市場は転換点（turning point）を経て制限的労働供給段階に入り（裴茂基 1992：18）、1980年代後半から労働力不足段階となったのである（朴昌明 1998：14）。労働力不足が特に深刻であったのは中小製造業である。1987年の民主化運動の高揚により労働運動が成長して賃金が急速に上昇し、オリンピック景気と相まって生産職労働者の不足状況が深刻化した³。人手不足と人件費の問題を解消するために、中小製造業は外国人労働者を積極的に活用し始めた。

これに対して政府は、日本の外国人研修制度をモデルにし、単純労働者の受け入れは原則的に禁止しつつも、「研修生」という資格を用いることによって「サイドドアからの受け入れルート」を開設することにした（安周永 2013：181）。まず1991年10月に「外国人産業技術研修証発給などに関する業務指針」が制定され、同年11月から産業技術研修制度が実施された。この制度は、海外投資企業を対象とし、海外子会社で雇用した外国人を韓国国内で研修させ（最長12ヶ月）、母国に帰国後再び海外子会社で雇用するものであった。しかし、多くの製造中小企業は海外投資を行っていなかったため、この制度を活用することができず、不法就労者は増加の一途を辿った。

そのため、政府は1992年6月から7月にかけて自己申告による不法就労者と使用者の処罰を免除し、同年9月からは外国人研修生が必要な10個の3D業種に対して1万人の研修生が導入されることになり、不法就労者の同年12月までの滞在延長を認めた（ユギルサンほか 2002：18-19）。そして1993年11月に「外国人産業技術研修証発給などに関する業務指針」を改定して1994年1月に施行された。この改定によって外国人研修生の適用範囲が21個の製造業種に拡大され（ユギルサンほか 2002：20）、中小製造業への産業研修生（原則1年、延長1年可能）の導入が本格化したのである。

3 従業員30人以上100人未満の事業体における生産職不足率（生産職労働者数に対する不足労働者数の割合）は、1985年が3.5%であったのに対し、1990年には11.3%へと大幅に上昇した（金炯基 1997：140）。

しかし産業研修制は、様々な社会問題を生み出した。産業研修生は、実質的には労働者であっても、法的には「研修生」であった。そのため産業研修生は、労働関係法の適用が受けられず、低賃金長時間労働を余儀なくされ、賃金未払いや労働災害などの人権侵害も深刻であった。ユギルサンほか(2002)の調査によると、外国人労働者のうちの36.8%が「賃金が滞納されている」と回答しており、賃金未払い期間は平均2.6ヶ月(製造業合法就業者2.3ヶ月、製造業不法就業者2.5ヶ月、非製造業就業者2.8ヶ月)であった。また同調査によると、外国人労働者の16.7%が労働災害を経験し、うち42.3%が治療費を本人が負担したと回答している。

外国人労働者への医療支援、法律相談、未払賃金・労働災害など労働問題の救済などを目的とする社会運動団体が1994年から1997年にかけて数多く設立された(春木 2010:96)。そして外国人労働者を支援する社会団体は、「これまでの産業研修制度を廃止し、非熟練外国人労働者を『研修生』ではなく『労働者』として雇用することを認め、外国人労働者に対する保護を強化するよう政府に強く求めた」(春木 2010:97)。ナショナルセンターである民主労総と韓国労総は、外国人労働者を支援する団体のネットワークに参加するようになり、市民団体との協力のもとで立法請願にも積極的に取り組んだ(安周永 2013:193-195)。しかし企業別労働組合は外国人労働者の組織化に消極的であった⁴。企業別組合は大企業正規労働者を中心に組織されている半面、外国人労働者の多くは中小企業で就労し、産業研修生や不法就労者の割合が高かったため、外国人労働者の組織化は事実上困難であった(朴昌明 2004b:56)。

Ⅲ-2. 雇用許可制

Ⅲ-2-A. 雇用許可制の導入

労働・市民団体などによる外国人の権益向上運動が展開され、産業研修制の廃止が強く要求されるなか、金大中政権は産業研修制の枠組みを維持しながら新たな制度を導入することで外国人労働者をめぐる諸問題に対処した。まず、一定期間の研修を受けた産業研修生に対してさらに一定の研修就業期間が与え

4 尹辰浩(1996)が民主労総傘下の労働組合を対象に実施した調査によると、外国人労働者に組合加入資格を与えている事業場は全く存在しなかった。

られ、韓国の国内労働者と同等の労働条件で働ける「研修就業制」を2000年4月に導入した。この制度は、導入当初が「研修2年+研修就業1年」であったが、2002年には「研修1年+研修就業2年」に変更された（ユギルサンほか 2011：7）。そして2002年11月には、韓国国内に戸籍や親族が存在する中国の朝鮮族や旧ソ連圏の高麗人を対象に、六つのサービス業（飲食業・ビジネスサポートサービス・社会福祉サービス・清掃・看護・家政）で上限3年の就業を許可する「就業管理制」が導入された（春木 2010：98）。

しかし、上記の制度では外国人労働者をめぐる人権問題は改善されず、不法滞在者の問題も深刻化したため、雇用許可制の導入を要求する声が労働・社会団体から強まった。そのようななか、人権弁護士出身であり雇用許可制の導入を公約に掲げていた盧武鉉氏が大統領に当選し、2003年に盧武鉉政権が発足してから雇用許可制を導入するための法律制定作業が加速化した。そして同年8月に「外国人勤労者の雇用等に関する法律」（以下、外国人雇用法）が制定（2004年8月公布）された。外国人労働者に「労働者」としての法的地位を与え、外国人労働者への差別を禁止する雇用許可制が導入されたのである。雇用許可制の導入を受け、就業管理制は雇用許可制に統合され、産業研修制と研修就業制は2007年に廃止された（野村 2019：144）。

雇用許可制の導入当初は、MOU（覚書）を締結⁵した外国人を対象とする一般雇用許可制（非専門就業ビザが付与）のみが存在していた。研修就業制度の雇用許可制への統合により韓国に戸籍・親族が存在する在外同胞には訪問同居ビザ（F-1-4）が与えられたが、就業後に非専門就業ビザに変更しなければならないなどの煩雑さが批判されていた（ユギュサンほか 2011：8）。そのため、2007年3月に韓国における戸籍・親族の存在有無に関係なく韓国系外国人を対象にする訪問就労ビザ（H-2）が新設され（ユギュサンほか 2011：8）、特殊雇用許可制が導入された。現在雇用許可制には一般雇用許可制と特殊雇用許可制の2種類が存在する。

5 2019年時点で一般雇用許可制のMOUを締結している国は、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、ウズベキスタン、パキスタン、カンボジア、中国、バングラディシュ、ネパール、キルギス、ミャンマー、東ティモール、ラオスである。

Ⅲ-2-B. 雇用許可制の仕組み

雇用許可制には①補索性、②透明性、③市場需要の尊重、④短期循環、⑤差別禁止からなる五つの基本原則⁶がある。第一に、「補索性の原則」は、外国人労働者の採用が韓国人労働者の雇用を相殺するなどの副作用を発生させないようにするため、韓国人労働者の求人を行っても採用できない事業場にのみ外国人労働者の雇用を許容することである。第二に、「透明性の原則」とは、労働力の送り出しに不正がないように公共部門が外国人労働者を直接管理することである。第三に、「市場需要尊重の原則」とは、労働市場の需要に合う外国人労働力の選抜や導入を志向することである。第四に、「短期循環の原則」とは、外国人労働者による国内への定住化を防止することである。第五に、「差別禁止の原則」とは労働関係法令等で韓国人労働者と同等な待遇を与えることである。雇用許可制はこの五つの原則をもとに制度設計が行われている。

2020年時点の雇用許可制の適用対象⁷は、①製造業の中小企業（労働者300人未満又は資本金80億ウォン以下）、②農畜産業、③漁業、④建設業、⑤サービス業（建設廃棄物処理業など5業種と宿泊・飲食業など26業種）である。一般的雇用許可制、特殊的雇用許可制ともに上記の五つの産業を適用対象としている。ただし適用業種については、一般雇用許可制が廃棄物処理業など5業種を対象にしているのに対し、特殊雇用許可制が飲食・宿泊業など26業種を対象にしている。適用対象となっている業種の多くは3D業種など韓国人労働者が就業を躊躇う傾向のある分野である。

雇用許可制に基づく各業種への外国人労働者の導入計画は、外国人力政策委員会⁸によって行われる。この委員会は各業種の属性や需要状況を考慮しながら年度別クォータ制に基づいて外国人労働者を配分する数を決定する。2020年度の計画（図表7）を例にあげると、一般雇用許可制（非専門就労ビザ）に基

6 雇用許可制における五つの基本原則については、韓国雇用労働部が作成している雇用許可制に関する事業主用案内書を参照した。

7 雇用許可制の適用対象については、韓国雇用労働部EPSホームページの「許用業種紹介」(<https://www.eps.go.kr>)を参照。

8 外国人力政策委員会は、国務調整室長が委員長を担当し、企画財政部・外交部・法務部・産業通商資源部・雇用労働部・中小ベンチャー企業部の次官及び大統領令で定める関係中央機関の次官が委員となって構成される(外国人雇用法第5条1項)。

図表7 2020年に導入が予定されている業種別労働者数

(単位：人)

	合計	製造業	建設業	サービス業	農畜産業	漁業
非専門就労ビザ	44,000 {40,500+a(3,500)}	30,130+a	2,280+a	90+a	5,300+a	2,700+a
再入国就業者	12,000	10,570	20	10	1,100	3,000+a

出所：韓国雇用労働部EPSホームページの「年度別導入クォータ案内」(<https://www.eps.go.kr>)から抜粋して作成。

づいて導入される外国人労働者数は4万4千人である。そして a と表記されている3千5百人については産業別に変動的に配分される部分である。一般雇用許可制に基づいて投入される外国人労働者数は2010年代半ばから4万人台で推移している⁹。一方、特殊雇用許可制（訪問就業ビザ）に基づいて投入される韓国系外国人については、H-2ビザが新設された2007年と2008年は6万人であったが、2009年に1万7千人に急減し、2010年以降は0人となっている¹⁰。これは、就労目的で韓国に来た多くの韓国系外国人が韓国国内に長期定着化していることから、外国人力政策委員会が韓国系外国人労働者の増加を抑制しようとしているためと思われる¹¹。さらに、雇用許可に基づく就労後に一時出国し、再度雇用許可を受けて再入国を行う外国人労働者の2020年の導入計画は全体で12,000人である。

雇用許可制に基づく採用手続は、以下の労働市場テストを通じて「補充性の原則」が反映されている。事業主は、雇用許可制を利用して外国人労働者を採用する前に、管轄の雇用センターで韓国人労働者の求人申請を行う義務があ

9 一般雇用許可制に基づいて導入されている外国人労働者数の年度別推移については、韓国雇用労働部EPSホームページの「年度別導入クォータ案内」(<https://www.eps.go.kr>)を参照されたい。

10 特殊雇用許可制に基づいて導入されている外国人労働者数の年度別推移については、韓国雇用労働部EPSホームページの「年度別導入クォータ案内」(<https://www.eps.go.kr>)を参照されたい。

11 2012年、2013年に開催された外国人力政策委員会では、外国人労働力の導入計画について韓国系外国人の規模を30万3千人の規模で管理することを議決している。韓国雇用労働部EPSホームページの「雇用許可制の意義と沿革変遷」(<https://www.eps.go.kr>)を参照。

る¹²。製造業・建設業・サービス業は14日、農畜産業・漁業は7日間の韓国人労働者の求人を行う必要がある。この「求人努力期間」に韓国人労働者を採用できなかった場合に外国人労働者の雇用許可申請が可能になる。雇用センターは使用者に対して求職者名簿にある外国人労働者を推薦し、使用者が適格な外国人労働者を選ぶことで、一般雇用許可制の場合は雇用許可書、特殊雇用許可制の場合は特例雇用可能確認書の発給を雇用センターから受ける。そして使用者と外国人労働者との間に雇用契約が締結される。雇用許可制に基づく雇用手続きは、外国人労働者の求人から採用まで一切の手続きが政府・公共団体を通じて行われることで、「透明性の原則」が保たれている。また、外国人労働者の選定方法については雇用センターからの推薦と使用者による選択の方式が「市場需要尊重の原則」を反映している。

雇用許可を受けた外国人労働者の就業期間の上限は3年である（外国人雇用法第18条）。これは外国人の定住化を妨げる「短期循環の原則」を反映するものである。ただし、外国人労働者が就業期間を満了して出国する前に使用者が雇用労働部長官に再雇用の許可を要請すれば、1回に限り2年未満の範囲で就労期間を延長することができる（同法第18条の2）が、事実上延長期間の上限は1年10か月となっている。就業を終え出国した外国人労働者は出国日から6ヶ月を過ぎないと再就業できない（同法第18条の3）が、その特例措置として同法第18条の2による延長就業期間の満了により外国人労働者が出国する前に使用者が再入国後の雇用許可をすれば、出国日から3ヶ月の経過で再就業が可能である（同法第18条の4）。

外国人労働者は雇用許可制を通じて「労働者」の法的資格が与えられ、労働関係法に関する法的権利が韓国人労働者と同様に与えられている。「外国人雇用法」第22条では、「使用者は外国人勤労者という理由で不当に差別して処遇してはならない」と明記することで「差別禁止の原則」が反映されている。また、使用者が外国人労働者に寮を提供する際の労働者の健康と安全を守る義務（同法第22条の2）、使用者が外国人労働者への賃金滞納を避けるために保証保険に加入する義務（同法第23条第1項）、外国人労働者が傷害・生命保険に

12 雇用許可制による外国人労働者の採用手続については、韓国雇用労働部EPSホームページ (<https://www.eps.go.kr>) と韓国雇用労働部が作成している雇用許可制に関する事業主用案内書を参照した。

加入する義務（同法第23条第2項）を規定することで労働条件や生活環境の改善が図られている。さらに雇用許可制では、原則的に就労先の変更を認めていないものの、使用者による不当な処遇、企業の休廃業、使用者の正当な理由による就業期間中の契約解除などがある場合は3年間で3回（延長期間の場合は1年10ヶ月で2回）まで就労先を変更することが可能である¹³。

IV. 雇用許可制に対する評価

雇用許可制を通じて外国人は「労働者」の法的地位を有するが、就業期間に上限があるため外国人非熟練労働者は「非正規労働者」である。韓国では非正規労働者の不安定雇用、低賃金長時間労働、不十分な福利厚生などが深刻である。一方、外国人労働者の場合、ビザによる滞在期間を終えた時点で出国しなければならない、そうしなければ不法滞在となる点で韓国人労働者と異なる特殊性が存在する。したがって、雇用許可制を評価するためには、①「非正規雇用」に見られる雇用形態上の脆弱性と、②「外国人雇用」に関わる労働問題の特殊性、の二つに着目しながら検討を行う必要がある。

IV-1. 労働条件の格差

IV-1-A. 賃金水準

図表8と図表9は、非専門就業ビザと訪問就業ビザの月平均賃金水準別労働者数と全体に占める割合を表したものである。2019年時点で非専門就業ビザも訪問就業ビザも最も割合が高い賃金水準は「200万ウォン¹⁴以上300万ウォン未満」であり、いずれも過半数を占めている（非専門就業ビザ62.2%、訪問就業ビザ52.6%）。韓国における非正規労働者の平均月賃金総額（2018年時点）は158万8千ウォン（うち期間制労働者が243万5千ウォン）である（KOSIS）。したがって、韓国における契約社員¹⁵の賃金水準に近い外国人非熟練労働者が多いと考えられる。

また、韓国の最低賃金委員会で定められた2019年の月あたり最低賃金額（月

13 韓国雇用労働部ホームページ内の政策資料「外国人事業場変更制度」(<http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/foreigner/list2.dojse>)を参照した。

14 1ウォンは0.1円程度である。

図表8 月平均賃金水準別労働者数と割合 (非専門就業ビザ)

(単位:千人)

年	合 計	100万ウォン未満	100万ウォン以上 200万ウォン未満	200万ウォン以上 300万ウォン未満	300万ウォン以上
2012	229.7 (100.0%)	3.6 (1.6%)	183.8 (80.0%)	41.9 (18.2%)	0.4 (0.2%)
2013	219.3 (100.0%)	1.3 (0.6%)	170.3 (77.7%)	47.2 (21.5%)	0.5 (0.2%)
2014	236.1 (100.0%)	0.2 (0.1%)	159.8 (67.7%)	74.7 (31.6%)	1.3 (0.6%)
2015	256.5 (100.0%)	0.9 (0.4%)	140.6 (54.8%)	111.0 (43.3%)	4.0 (1.6%)
2016	257.8 (100.0%)	0.1 (0.0%)	134.9 (52.3%)	116.6 (45.2%)	6.2 (2.4%)
2017	255.6 (100.0%)	0.0 (0.0%)	106.7 (41.7%)	141.5 (55.4%)	7.4 (2.9%)
2018	262.0 (100.0%)	0.0 (0.0%)	91.2 (34.8%)	153.9 (58.7%)	16.9 (6.5%)
2019	260.8 (100.0%)	0.0 (0.0%)	70.4 (27.0%)	162.2 (62.2%)	28.2 (10.8%)

注: 括弧内の数値は、当該賃金水準労働者数の全体に占める割合。

出所: 韓国統計庁KOSISより筆者が計算して作成。

209時間労働の基準) は1,745,150ウォンである(図表10)ことから、最低賃金水準で就労している外国人労働者も少なくない。雇用許可制は、主に3D業種の中小企業を適用対象にしており、韓国人求職者の採用ができない場合にのみ外国人労働者の採用が認められる。これは韓国人労働者が回避しがちな業種の中小事業場に外国人非熟練労働者が導入されていることを意味する。外国人労働者も、限られた期間に多くの収入を得て自国の家族に仕送りをするために、長時間労働を行う傾向がある¹⁵。したがって、雇用許可制が導入されている現

15 韓国の統計では契約社員は期間制労働者に分類される。2018年の期間制労働者の月あたり総労働時間は170.3時間であり正規労働者の月あたり総労働時間(169.7時間)を若干上回る(KOSIS)。

16 韓国法務部(2019b:19)によると、外国人就業者の85.6%が週40時間以上働いている。内訳をみると、「週40時間以上50時間未満」が50.2%、「週50時間以上60時

図表9 月平均賃金水準別労働者数と割合（訪問就業ビザ）

(単位：千人)

年	合計	100万ウォン未満	100万ウォン以上 200万ウォン未満	200万ウォン以上 300万ウォン未満	300万ウォン以上
2012	206.9 (100.0%)	11.4 (5.5%)	156.6 (75.7%)	35.4 (17.1%)	3.4 (1.6%)
2013	160.2 (100.0%)	6.4 (4.0%)	117.5 (73.3%)	33.3 (20.8%)	3.0 (1.9%)
2014	182.1 (100.0%)	3.2 (1.8%)	122.9 (67.5%)	51.4 (28.2%)	4.6 (2.5%)
2015	198.4 (100.0%)	6.2 (3.1%)	120.3 (60.6%)	67.1 (33.8%)	4.8 (2.4%)
2016	190.0 (100.0%)	5.8 (3.1%)	91.4 (48.1%)	79.3 (41.7%)	13.5 (7.1%)
2017	165.4 (100.0%)	1.8 (1.1%)	59.6 (36.0%)	81.4 (49.2%)	22.6 (13.7%)
2018	168.8 (100.0%)	2.7 (1.6%)	49.5 (29.3%)	92.8 (55.0%)	23.7 (14.0%)
2019	156.8 (100.0%)	5.3 (3.4%)	38.9 (24.8%)	82.4 (52.6%)	30.3 (19.3%)

注：括弧内の数値は、当該賃金水準労働者数の全体に占める割合。

出所：韓国統計庁KOSISより筆者が計算して作成。

図表10 最低賃金の推移

(単位：ウォン)

年	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
時給	4,580	4,860	5,210	5,580	6,030	6,470	7,530	8,350
月給	957,220	1,015,740	1,088,890	1,166,220	1,260,270	1,352,230	1,573,770	1,745,150
引上げ率	6.0%	6.1%	7.2%	7.1%	8.1%	7.3%	16.4%	10.9%

注：月給は月209時間労働基準。政府による月給基準の公示は2016年からであり、2012年から2015年については筆者が計算。

出所：韓国最低賃金委員会ホームページ「最低賃金額現況」(<http://minimumwage.go.kr/stat/statMiniStat.jsp>) から筆者が作成。

間未満」が21.0%、「週60時間以上」が14.4%である。つまり、外国人就業者のうち労働時間が週50時間以上の長時間労働を行なっている者が35.4%存在することになる。

在においても、低賃金長時間労働を余儀なくされる外国人非熟練労働者が少なからず存在する。

ただし、外国人労働者も韓国人労働者と同じく最低賃金法の適用を受けているため、最低賃金の引上げは外国人労働者の賃金水準の底上げ効果をもたらしている。最低賃金引上げ率は2012年から2017年に6%台から8%台で推移していたが、2017年5月に文在寅政権が発足してから、2018年の最低賃金引上げ率は16.4%へと大幅に上昇し、2019年も10.9%と高い。図表9と図表10によると、2012年で月平均賃金が「100万ウォン以上200万ウォン未満」の労働者の割合は非常に高いが（非専門就業ビザ80.0%、訪問ビザ75.7%）、2019年には2割台（非専門就業ビザ27.0%、訪問ビザ24.8%）まで大幅に低下している。一方、「200万ウォン以上300万ウォン未満」の割合は2012年が1割台（非専門就業ビザ18.2%、訪問ビザ17.1%）であったのに対し、2019年には過半数の割合（非専門就業ビザ62.2%、訪問就業ビザ52.6%）にまで上昇している。「300万ウォン以上」の割合については、2012年は極めて低かったが（非専門就業ビザ0.2%、訪問就業ビザ1.6%）、2019年には1割台に達している（非専門就業ビザ10.8%、訪問就業ビザ19.3%）。正規労働者の平均月賃金総額（2018年時点）は351万ウォンであることから（韓国統計庁KOSIS）、韓国の正規労働者の賃金水準に近い外国人労働者数も序々に増加していることがわかる。

IV-1-B. 社会保険適用率

雇用許可制の導入後も外国人労働者に対する社会保険適用率は低い（図表11）。第一に、非専門就業ビザ、訪問ビザともに雇用保険への加入率がとても低い（非専門就業ビザ30.4%、訪問就業ビザ17.3%）。これについては韓国人労働者と比較するとより明確である。韓国雇用労働部（2019：29）の統計によると、雇用保険の加入率（2018年）は正規労働者が94.6%、非正規労働者が70.8%（う

図表11 雇用保険と労働災害保険の加入状況（2019年）

	雇 用 保 険			労働災害保険		
	加入	未加入	不明	加入	未加入	不明
非専門就業ビザ	30.4%	59.8%	9.8%	91.0%	6.4%	2.7%
訪問就業ビザ	17.3%	73.4%	9.4%	44.9%	48.9%	6.3%

出所：韓国統計庁KOSISより筆者が作成。

ち期間制労働者が84.4%)であることから、雇用許可制に基づく外国人非熟練労働者の雇用保険加入率が韓国人労働者の加入率を大幅に下回っている。その原因としては、①雇用許可制の適用対象が中小企業であり、中小企業における非正規労働者への雇用保険適用率が低いこと、②雇用許可制では正当な事由がある場合を除き転職を認めていないこと、の二点が考えられる。

第二に、労働災害保険の加入率については、非専門就業ビザの労働者が91.0%に達しているのに対し、訪問ビザの労働者は44.9%にすぎない。韓国雇用労働部(2019b:29)の統計によると、労働災害保険加入率は正規労働者が97.5%、非正規労働者が96.7%(うち期間制労働者が97.9%)であり極めて高い水準に達している。労働災害に関する法律である「産業災害保障保険法」第6条では、大統領令で定める事業(農業・伐木業を除く林業・漁業・狩猟業で常時労働者数が5人未満の非法人事業体)を除き、全ての事業場を労働災害保険の適用対象としている。雇用許可制に基づく外国人労働者の労働災害保険加入率が低いのは、農業・漁業などの零細事業体に労働災害保険の適用義務がないことが一因であるが、労働災害保険の加入申請を怠っている中小事業体が多いことも大きな要因として考えられる。

IV-2. 労働力の定着化

外国人労働者の就業期間は3年であるが、使用者が申請すれば、上限1年10ヶ月の延長期間が与えられ、さらに3ヶ月以上出国することで再就労できる。すなわち3ヶ月以上の出国を事実上の「クーリングオフ」として活用することで「原則3年+延長1年10ヶ月(合計4年10ヶ月)」を2回繰り返し返せるので、最長9年8ヶ月(4年10ヶ月を2回繰り返し返す)の就労が可能である。就労期間の実質的な長期化は「短期循環の原則」を形骸化させる要素を含んでいる。しかし、慢性的労働力不足を抱える中小企業にとっては有益な点がある。それは低賃金長時間労働を行う外国人労働者を事業場に長期間定着化させられることである。

雇用許可制に基づく外国人労働者は、韓国人の非正規労働者とは有期雇用である点では共通していても、長期定着化させるための仕組みについては相違が見られる。韓国では、非正規職保護法によって雇用期間が2年を超えた非正規労働者に対して無期契約への転換義務が発生し、無期契約に転換された労働者

は安定雇用が確保される。他方、雇用許可制によって採用された外国人労働者に対しては無期契約転換制度が適用されない。労働力不足に悩む中小企業の使用者側の立場から見ると、韓国人非正規労働者に対しては雇用期間2年で「無期転換」と「雇止め」の二者択一が求められる、雇用許可制で採用した外国人労働者については無期転換の負担を抱えないまま低コストで定着化を図ることができる。

雇用許可制が導入される前は、外国人の不法滞在の問題が深刻であった。劣悪な労働条件に耐えられず研修先の企業を脱出し、不法就労者になるケースが数多く見られた。2003年に「外国人雇用法」が制定された後、同年9月から11月にかけて、国内滞在期間4年未満（2003年3月31日基準）の不法滞在外国人22万7千人に対して合法化措置がとられ、うち18万4千人が就業許可証またはビザ発給認定証が発給された¹⁷。この法的措置を通じて不法就労者を大幅に削減することができたのである。この点において雇用許可制の導入は外国人不法就労者問題の改善効果をもたらした。

図表12は、韓国法務部の統計を用いて2012年から2018年の年度別不法滞在者

図表12 不法滞在者数と割合

年		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
在留 外国人 合計	全体	1,445,103	1,576,034	1,797,618	1,899,519	2,049,441	2,180,498	2,367,607
	不法滞在	177,854	183,106	208,778	214,168	208,971	251,041	355,126
	割合	(12.3%)	(11.6%)	(11.6%)	(11.3%)	(10.2%)	(11.5%)	(15.0%)
非専門 就業 ビザ	全体	230,237	246,695	270,569	276,042	279,187	279,127	280,312
	不法滞在	53,960	55,058	52,760	49,272	45,567	46,618	47,373
	割合	(23.4%)	(22.3%)	(19.5%)	(17.8%)	(16.3%)	(16.7%)	(16.9%)
訪問 就業 ビザ	全体	238,765	240,178	282,670	285,342	254,950	238,880	250,381
	不法滞在	5,425	6,263	6,773	5,090	2,315	2,415	2,320
	割合	(2.3%)	(2.6%)	(2.4%)	(1.8%)	(0.9%)	(1.0%)	(0.9%)

注：括弧内の数値は不法滞在率（全体に占める不法滞在者の割合）。

出所：韓国法務部（2013；2014；2015；2016；2017；2018；2019a）

17 韓国雇用労働部EPSホームページ（<https://www.eps.go.kr>）の「雇用許可制の意義と沿革」を参照。

数と不法滞在率についてまとめたものである。第一に、全体の不法滞在外国人数は、2012年（177,854人）から2018年（355,126人）にかけて倍増している。全体の滞在外国人における不法滞在率は2012年（12.3%）から2016年（10.2%）にかけて低下しているが、2017年（11.5%）から上昇し始め、2018年には15.0%になっている。第二に、非専門就業ビザの不法滞在者数は、2012年（53,960人）から2016年（45,567人）にかけて減少しているが、2017年（46,618人）から上昇して2018年には47,373人になっている。非専門就業ビザの不法滞在率は2012年（23.4%）から2016年（16.3%）までは低下しているが、2017年（16.7%）と2018年（16.9%）は少しずつ上昇している。非専門就業ビザの不法滞在率は滞在外国人全体の不法滞在率より高いが、不法滞在率の差は縮小される傾向にある。第三に、訪問就業ビザの不法滞在者数は2012年（5,425人）から2014年（6,773人）に増加しているが、2015年（5,090人）に減少し、その後3年間は2千人台まで急減している。訪問就業ビザの不法滞在率は非専門就業ビザに比べて極めて低い。2012年は2.3%であったのに対し、2018年には0.9%にまで低下している。

しかし、政府の統計では把握されていない不法就労者が建設業界に多数存在している。建設経済研究所（2018：121）の試算結果によると、建設業の外国人労働者（322,340人）のうち不法就労者は260,070人で全体の80.7%に及ぶ。建設業で不法就労が蔓延している原因のうち雇用許可制に関わる事項としては、①雇用許可制は常用職として外国人労働者を雇用させる制度であるのに対し、建設現場では日雇い労働者の採用が中心になっていること、②雇用許可制では外国人労働者の建設現場の移動を工事現場の終了時や工程期間の満了時に制限していること、③雇用許可制による外国人労働者の割当量が建設業界における労働需要に比べてはるかに少ないことなどが挙げられる（韓国移民学会 2018：88, 90）。

また、建設業では多重型の下請け構造になっており、業者間の受注競争の深化に伴う受注価格の低下によって人件費が不足して賃金削減が行われ、さらには外国人不法就労者の増加をもたらしている（シムギュボム 2019：12）。建設経済研究所（2018：73）が2018年に建設業界の事業主と労働者を対象に実施した設問調査によると、建設業非熟練労働者の平均日当は以下のとおりである。まず事業主の回答では韓国人が163,823ウォン、朝鮮族が154,375ウォン、その

他の外国人が149,219ウォンである。他方、労働者の回答では韓国人が125,697ウォン、朝鮮族が125,004ウォン、その他の外国人が115,196ウォンである。上記の結果から①外国人労働者（特に朝鮮族以外の外国人）の賃金が低いこと、②韓国人、朝鮮族、その他の外国人の全てにおいて労働者の回答による賃金水準が事業主の回答による賃金水準を大幅に下回ることがわかる。特に②については工事で策定された労務費から賃金搾取が行われている可能性が高い（建設経済研究所 2018:73）。

V. 結びにかえて

韓国の雇用許可制は、外国人労働者をめぐる問題改善に広範な社会的効果をもたらした。第一に、雇用許可制では外国人の雇用プロセスにおいて政府と公的機関が全面的に関与しているため、不法就労者増加が抑制されるように作用している。第二に、雇用許可制の対象業種は慢性的な労働力不足状態であり、雇用手続においては労働市場テストも行われるため、韓国人労働者の雇用減少につながらないようなかたちで中小事業体の人手不足に対応が行われている。第三に、雇用許可制に基づいて就業した外国人は「労働者」としての法的地位が与えられ、労働関係法の適用対象となるため、産業研修制で見られた不当な処遇や悪質な人権侵害を抑制させる効果をもたらしている。また、外国人労働者は韓国人労働者と同等の最低賃金が適用されるので、最低賃金の引上げは外国人労働者の賃金水準を底上げする効果をもたらしている。

他方、韓国の雇用許可制は問題点も存在している。第一に、雇用許可制を通じて外国人労働力が導入されるのは3D業種などの中小事業体である。そもそも労働市場テストを通じて外国人労働者が採用されるのは、韓国人労働者が忌避するような厳しい労働条件の事業体である。したがって、多くの外国人非熟練労働者は低賃金長時間労働を余儀なくされている。第二に、雇用許可制に基づく外国人就労は「非正規雇用」である。そのため、雇用形態による格差も外国人労働者の労働条件に影響を与えている。外国人労働者の賃金水準は韓国人期間制労働者の賃金水準に近い。外国人労働者の雇用保険・労働災害保険の適用率は韓国人非正規労働者の適用率を大幅に下回る水準である。第三に、雇用許可制が導入されてからも建設業では外国人労働者の不法就労問題が根強く存

在している。建設業特有の産業構造や雇用慣行等が原因で雇用許可制に基づく採用システムがうまく機能せず、数多くの不法就労者が現場に導入されることで建設労働者全体の労働条件の悪化をもたらしている。

韓国社会における外国人労働者問題を改善するためには、雇用許可制のみならず労働関係法を視野に入れながら検討が進められるべきであろう。第一に、労働関係法の「死角地帯」を狭めなければならない。具体的には、雇用許可制の適用対象となっている農畜産業・漁業は「勤労基準法」の労働時間上限規定の対象外になっているため、これらの産業にも労働時間上限規定を適用して法定労働時間の遵守を促すとともに、時間外労働の割増賃金支給を義務づけることが望まれる。

第二に、外国人労働者にも雇用保険や労働災害保険が適用されるような施策が必要である。雇用許可制は使用者側の不当な処遇や休廃業など正当な事由がある場合に限り外国人労働者の転職を認めており、新たな就業先が見つかるまで失業給付金が受け取れるように雇用保険を適用することで不法就労者の増加を抑制する効果も期待できるであろう。また、労働災害保険の加入率の低さは「労災隠しの温床」を示唆する。労働災害保険は、原則的に労働者を一人でも雇用する事業場に加え義務があるが、未加入でも一人当たり300万ウォン以下の過怠料が課される（雇用産災保険料徴収法 別表2）にすぎない。したがって、労働災害保険未加入の事業者や「労災隠し」を行った事業者には外国人の雇用許可申請を認めないなどの措置が望まれる。

第三に、建設業界における不法就労に対する監督強化と労働関係制度の整備である。建設業界は多段階型の下請構造になっており、外国人の不法就労に対する処罰が下請業者のみを対象にしている点に問題がある。この問題に対処するため、処罰の対象を発注業者にも拡大し、下請業者に対する発注業者の監督義務を強化すべきである。また、建設工事における中間搾取を防止し適正な賃金水準を保証する制度の整備と実施が必要である。国・地方自治体などが賃金と社会保険費を考慮して適正労務単価を設定するとともに、適正労務単価に基づく労働者への賃金支給・社会保険加入や雇用許可制に基づく外国人労働者の採用を怠った業者に対する罰則強化が望まれる¹⁸。

参考文献

〈日本語文献〉

- 『朝日新聞』2019年12月21日, 「(社説) 公正入管法1年 拙速の末, 広がる矛盾」.
安周永 2013. 『日韓企業主義的雇用政策の分岐: 権力資源動員論からみた労働組合の戦略』 ミネルヴァ書房.
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」『福島大学地域創造』Vol. 22, No. 1.
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』No.36.
野村敦子 2019. 「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」『JRIレビュー』Vol. 10, No.71.
朴昌明 1998. 「現代韓国経済に関する一考察」『関西学院商学研究』No.44.
朴昌明 2004a. 『韓国の企業社会と労使関係: 労使関係におけるデュアリズムの深化』 ミネルヴァ書房.
朴昌明 2004b. 「労働組合と労働者」朴一編『変貌する韓国経済』世界思想社.
春木育美 2010. 「韓国の外国人労働者政策の展開とその背景」『人文・社会科学論集』(東洋英和女学院大学) No.28.

〈韓国語文献〉

- 建設経済研究所 2019. 『2019年度建設業就業同胞適正規模算定』韓国産業人力公団.
金炯基 1997. 「労働」『韓国経済論 (第3版)』裕豊出版社.
裴茂基 1997. 『한국노사관계의 개혁: 대립에서 협력으로의 전환』経文社.
심규범 (シムギョボム) 2019. 「建設現場外国人不法雇用根絶方案模索」韓国法務部・한정애 (ハンジョンエ) 共同主催「建設現場外国人不法雇用防止討論会」(12月3日).
유길상, 이규용 (ユギルサン, イギョヨン) 2002. 『외국인 근로자의 고용실태 및 정책과제』韓国労働研究院.
유길상, 박영범, 이해춘, 설동훈 (ユギルサン,パクヨンボム, イヘチュン, ソルドンフン) 2011. 『고용허가제 시행평가 및 제도 개선방안』韓国雇用労働部.
尹辰浩 1996. 「고용조정과 노동조합의 대응」『産業労働研究』Vol. 2, No. 1.
이진영, 이해경, 김현미 (イジンヨン, イヘギョン, キムヒョンミ) 2008. 『방문취업제에 대한 실태 및 동포 만족도 조사』韓国法務部.
『朝鮮日報』2019年10月17日入力, 10月21日修正記事「60세이상 11%, 6년새 2배... 건설현장선 “힘쓰는 일할 사람 부족” 간병인·음식점 종업원 등 서비스업도 일력난 심해질 듯」(<http://www.chosun.com>), 2020年2月26日アクセス.

- 18 韓国雇用労働部は2020年3月11日に①公共工事における適正賃金制の義務化, ②技能者等級制度に基づく適正賃金支給体系の推進, ③電子カードの導入による退職控除の申告漏れ防止を骨子とする「第4次建設勤労者雇用改善基本計画」を発表した(韓国雇用労働部 2020)。

- 韓国雇用労働部 2019. 『雇用形態別勤労実態調査報告書 (2018年版)』.
- 韓国雇用労働部 2020. 「경력과 기능에 따라 대우받는 걸실기능인! 걱정한 임금이 보장되고 안전한 건설 일자리!」 (3月11日報道資料).
- 韓国法務部 2008. 『出入国・外国人政策統計年報 (2007年版)』.
- 韓国法務部 2013. 『出入国・外国人政策統計年報 (2012年版)』.
- 韓国法務部 2014. 『出入国・外国人政策統計年報 (2013年版)』.
- 韓国法務部 2015. 『出入国・外国人政策統計年報 (2014年版)』.
- 韓国法務部 2016. 『出入国・外国人政策統計年報 (2015年版)』.
- 韓国法務部 2017. 『出入国・外国人政策統計年報 (2016年版)』.
- 韓国法務部 2018. 『出入国・外国人政策統計年報 (2017年版)』.
- 韓国法務部 2019a. 『出入国・外国人政策統計年報 (2018年版)』.
- 韓国法務部 2019b. 「2019년 이민자 체류실태 및 고용조사결과」 (12月19日報道資料).
- 韓国移民学会 2018. 『외국인력정책 과제 및 개선방안연구』 韓国雇用労働部.
- 韓国統計庁 (各年度) 「外国人雇用調査」
(インターネット政府資料)
- 韓国雇用労働部 (www.moel.go.kr), 2020年2月27日アクセス.
- 韓国雇用労働部EPS (www.eps.go.kr), 2020年2月27日アクセス.
- 韓国最低賃金委員会 (<http://www.minimumwage.go.kr/>), 2020年2月28日アクセス.
- 韓国統計庁KOSIS (www.kosis.kr), 2020年3月9日アクセス.