

アジア諸国の外国人労働者受入れ制度の概要

平成 21 年 1 月 21 日

法政大学教授 佐野哲

シンガポール

1. 外国人労働者の制度・政策の変遷等

- 1965 年：マレーシアより分離、シンガポール共和国として独立
- 1960～70 年頃：フィリピン、マレーシア等から低賃金外国人労働者が増加
- 1980 年：急激な外国人増加を抑止するため外国人雇用税を導入（これ以降外国人労働者数の調整弁として活用）
- 1987 年：劣悪な外国人雇用環境への非難が高まったが、外国人支援活動を行っていた神父を国外退去とするなど、言論統制を実施。
- 1991 年：スキルの有無により外国人雇用税額を差別化
- 1998 年：就労パス制度の改正
- 2004 年：中間程度の技術力を有する人材を対象とした S パスの導入

(図 就労パスの概観)

	雇用パス				S パス	労働許可 (R パス)
	P1 パス	P2 パス	Q1 パス	個人用雇用パス		
月給	SGD7,000 < 固定月給 ()	SGD3,500 < 固定月給 SGD7,000	SGD2,500 < 固定月給	SGD30,000 < 固定年収	SGD1,800 固定月給	基本月給 SGD1,800
対象	専門職、管理職、役員、経営職など幹部クラス		専門職、管理職など高度技能を有する労働者	以下の者が対象となる ・海外における固定月給が SGD7,000 以上ある者 () ・現在海外に居住している過去の P1 パス取得者であり、申請時点において 6 ヶ月以上の無職期間にない者 ・P パスに基づく職歴が 2 年未満の P1 パス保有者 () ・前年度の固定年収が SGD30,000 以上あり、P パスに基づく職歴が最低 2 年ある P2 パス保有者 ・前年度の固定収入が SGD30,000 以上あり、Q1 パスに基づく職歴が最低 5 年ある Q1 パス保有者 ・前年度の固定収入が SGD30,000 以上あり、P パス又は Q1 パスに基づく職歴	中間程度の技術を有する労働者	半熟練、未熟練労働者
その他の条件		高度教育機関を終了もしくは専門的資格を有する	P2 と同様の資格、もしくは技術や経験年数 (関連職歴 5 年以上)		労働者自身の申請を元に個別にポイント審査 (給与、学歴、資格、職種、S パスを申請する業種における経験年数)	
許可の期間	2 年 (追加 3 年まで更新可)	2 年 (追加 3 年まで更新可)	2 年 (追加 3 年まで更新可)	5 年 (更新不可)	2 年 (追加 3 年まで更新可)	2 年 (更新可能)
家族の帯同	帯同パス	可	可	可	SGD2,500 < 固定月給の場合は可	不可
	長期ソーシャル・ビジット・パス	可	可	不可	不可	不可
申請	労働者					雇用者
備考	雇用主変更の際はパスの新規申請	雇用主変更の際はパスの新規申請	雇用主変更の際はパスの新規申請	どの分野でも就労可能、最長 6 ヶ月間は無職でもシンガポール滞在可	雇用限度率・外国人雇用税が適用	雇用限度率・外国人雇用税が適用

固定月給 (fixed monthly salary)・・・固定月給は、その月の実績に左右されずに毎月支払われるものであり、財業第、ボーナス等を含まない最後の前給与が申請時から 6 ヶ月以内であること

申請時に個人用雇用パスの基本認可が与えられる

*帯同家族パス・・・P・Q・S パス所有者の配偶者及び 21 歳未満の子 (未婚または法的養子) が対象

*長期ソーシャル・ビジット・パス・・・P パス・Q パスの両親及び義両親、内縁配偶者、21 歳より年長の未婚の娘、障害児、継子が対象

出所：人材資源省 HP、2007 年外国人材雇用 (就労パス) 規則

2．高度専門人材受入れ

(高度人材の分類)

- 雇用先からの賃金などにより就労パスをランク分け。P パスは企業幹部クラス。Q パスは高度専門職・管理者クラスなど。
- 一定額以上の給与が要件であり、資格、経験等が必要。

(高度人材受入れ促進策)

- 「コンタクト・シンガポール」(外国人にシンガポールの就業情報を提供する施設)をボストン、ロンドン、上海などに設置
- 高度人材が職探しのため、最大1年間シンガポールに滞在することを可能とする制度(雇用適格パス証明書制度)
- 高度外国人(Pパス人材)採用企業に対し、採用費用、移住費用等を税額控除する制度の導入
- 高度人材への永住権、市民権等の積極的付与

3．留学生

- 2003年、2004年、「教育ハブ構想」を発表し、2001年現在5万人の留学生を2020年までに15万人とすることを目標。(2008年現在8万人まで増加)
- 国立リサーチ基金を設置し、シンガポールのいくつかの大学に世界レベルのリサーチセンターの設置を目指し、博士レベルの学生と優秀な研究者の獲得を目指すこととした。(現在のところ、シンガポール大学、南洋(Nang Yang)工科大学に設置。)

4．技能労働者等

- シンガポールでは、建設、製造など現場労働の分野はRパスという労働許可(Rパス)により受け入れており、高度人材(Pパス、Qパス)とは区分されている(労働許可は、月給1,800シンガポールドル以下、製造、建設、家事労働、船員等の労働者が対象)。2007年現在、約65万人。
- 一方、高度人材と現場労働の中間の技能人材としてSパスがある(Sパスは、給与(1,800シンガポールドル以上)、学歴・資格、職種、申請業種での経験年数によるポイント制審査により認められる)。

5．看護師、介護・家事労働者

- シンガポールでは看護師、介護・家事労働分野の外国人比率が高い。介護についてはほぼ100%、看護師については約30%を外国人労働者が担っている。
- 約16万人の外国人家事労働者については、女性のみ、就労パス申請時点で23歳以上53歳以下であること、最低8年以上の正規教育を受けていること、

雇用主の住居で雇用されること、等の条件が課されている。許可は2年で更新可能である。

- シンガポールでは、外国人の家事労働者や介護労働者等に対する人権侵害や暴力などが深刻な社会問題となっており、外国人家事労働者の自殺者も多いと言われている。また、妊娠検査を義務づけ、妊娠した労働者の強制退去、シンガポール人との結婚を認めないなど、制度自体も人権上問題が多いとの批判が強い。

6. 外国人雇用税

- 外国人雇用税は1980年導入され、その後、生産性向上のため、1991年にはスキル保持者と非保持者間の雇用税額を差別化した。未熟練労働者ほど高い雇用税が課されるが、未熟練でもスキルテスト合格等により熟練労働者とみなされると税率が低減される。また、雇用税額は業種により異なる。

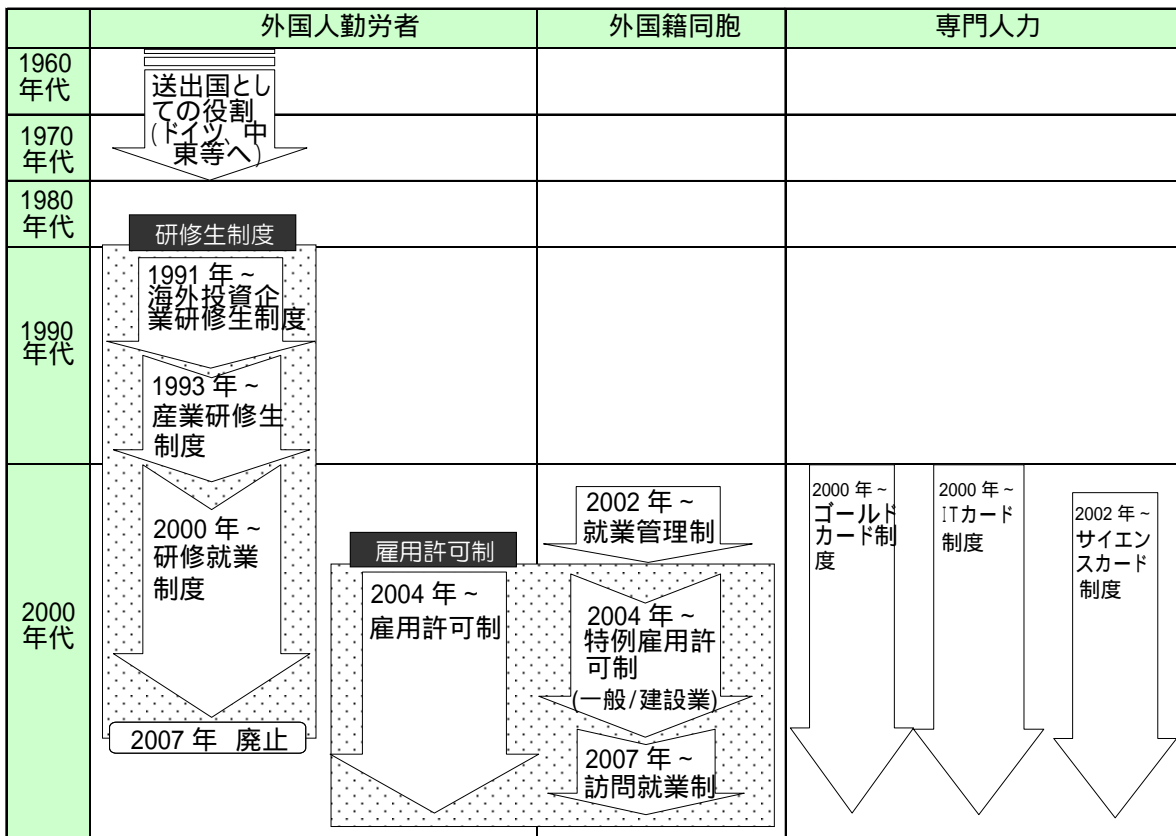
Ex) 建設業の未熟練労働者	月額 470 シンガポールドル
同熟練労働者	月額 150 シンガポールドル
S パス (中間の技能人材)	月額 50 シンガポールドル 等

韓国

1. 外国人労働者の制度・政策の変遷

- 1970年代頃までは労働力の送出し国。
- 1988年のソウルオリンピックを契機に外国人受入が徐々に増加。
- 1991年に研修制度を導入し現場労働分野への受入れ開始。しかし様々な問題が発生（失踪率50%以上）し社会的批判を浴び、制度を転換。2004年に雇用許可制、2007年に訪問就業制を導入。
- 2000年以降は高度専門人材の受入れにも力を入れ各種制度を導入。

(韓国の主な外国人受入制度の推移)



2. 高度専門人材の受入れ

韓国では、高度人材受入れ促進策として3種のカード制度を導入。カード保持者には査証発給期間の大幅な短縮、ビザの有効期限の延長(通常2年を5年)等の優遇策を実施しているが、利用数はそれほど多くない。

(ゴールドカード)

- ナノテク、バイオ、環境等の8分野で5年以上の実務経験または当該分野の学士プラス2年以上の実務経験の保持者が対象。2000年に開始。(2000～2007

年までの発行数 968 人)

(ITカード)

- IT関連分野で5年以上の実務経験または当該分野の学士プラス2年の実務経験を持つ者が対象。2002年に開始。(2005年からは韓国の大学への留学生で当該分野の学士取得者は実務経験不要とした)(2002~2007までの発行数 911人。約半数はインド人)

(サイエンスカード)

- 理工系の修士プラス研究に3年従事者、又は博士を取得した研究機関等へ就職予定者が対象。2001年に開始。(2001~2007までの発行数 782人)

3. 留学生

(留学生受入)

- 2004年に「Study Korea Project」を開始し、2010年までに留学生数を3倍とするよう目指してきたが、2007年に目標達成した(2004年の1万7千人が2007年には5万3千人)。
- 留学の就労制限「週20時間」を「週20時間プラス土日制限無し」に緩和。

(留学生の就職促進)

- 留学生の韓国内就職は、理工系の修士に限定されていたが、2007年11月からは人文系の修士にも拡大。

4. 技能労働者等

(産業研修制度)

- 1991年から研修制度を導入し中小企業を中心に受入れが急速に拡大。一方で人権侵害、失踪(失踪率50%以上)等が頻発し、社会問題となったことから2007年に制度を廃止。雇用許可制へ転換。

(雇用許可制)

- 2004年から研修制度に代わる制度として2国間協定()に基づく雇用許可制を導入。労働市場テスト、業種別の割当制(外国人労働委員会が割当て)、ブローカー排除のためのコンピュータ・マッチングなどが特徴。
- 「雇用許可制」(一般の外国人)は製造業、建設業、農業等の分野。「訪問就業制」(韓国系外国人)はサービス流通、介護等への就労も可能。
- 再入国、再雇用は可能。また、一定の要件(技能資格、滞在期間など)をクリアした者には、永住申請も可能とする制度を導入。
()現在までのところ、フィリピン、ベトナム、中国、モンゴルなど15カ国。

台湾

1. 外国人労働者の制度・政策の変遷

- 1990年代：タイやフィリピンなど近隣送出し国との2国間協定により、外国人単純労働者の受入れを進める
- 1992年：「就業サービス法」施行(外国人労働者の受入分野の職種、期間を規程)
- 1992年：「雇主聘僱外国人許可及管理辦法」施行(事務的な手法を規程)
- 2005年：「外国人労働者の重点政策と受入業種に関する新たな指針」
(年間投資金額に応じた受入枠の設定)
- 2007年：製造業の投資額の規制を廃止し、特定の業種・勤務時間において外国人労働者を受入に変更。

2. 高度専門人材受入れ促進策

- 専門的・技術的業務に従事する者、企業経営者等を高度人材として受入れ
- 修士号以上の学歴又は学士号プラス2年間以上の業務経験を有する者、多国籍企業に1年間以上勤務していた者、5年間以上の関連業務経験を持ち、優れた業績を上げている専門家等が受入れ対象。
- 2002年策定の「挑戦2008-国家発展重点計画」の中で、国際研究開発基地建設のための戦略として、海外人材の招聘を挙げる。
- また、高度人材呼び込みのための、政府管理下のリクルートサイトを運営(英語、日本語でも運営)。

3. 留学生

- 海外留学生の積極的受入れを行っており、2003年に発生したSARSの発生による落ち込みを除けば、一貫して増加傾向(2000年の約6,600人から2007年には約13,000人とほぼ倍増)。
- アジア各国からは、日本、インドネシア、韓国などからの留学生が多い。
- 正規留学生は、1週間に最長16時間まで就労が可能。

4. 技能労働者等

(雇用許可制)

- 2国間協定を締結し、漁船、家政婦、建設労働等の分野で受入れ(現在、インドネシア、フィリピン、タイ、などの6カ国と締結)。
- 受入れに当たっては、雇用許可制(新規投資額に応じて受け入れ枠が設定、3K職種についても受け入れ枠を設定)が適用。労働市場テストあり。
- 人材仲介会社の役割が大きく、不当な補償金や手数料徴収が行われるという問題も発生。(このため、人材仲介会社に対する評価制度や人材仲介会

社を介さない直接雇用方式も導入されている。)

5 . その他制度

- 業種別の受入れ人数に関するルールあり
 - 建設...外国人労働者 1 名雇用につき、台湾人労働者 1 名を新規雇用
 - 介護...在宅介護の場合には、被介護者 1 名につき、1 名の外国人労働者雇用可能 等
- 雇用納付金（就業安定費）制度あり
 - 台湾人の雇用の安定（職業訓練の実施、就業情報の提供など）に役立てるための納付金で、外国人労働者の雇用主は、その雇用人数に応じて納付が義務付けられている（納付額は、業種によって異なる）。

（以上）