

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



生活研究部 准主任研究員 金 明中
kim@nli-research.co.jp

※本稿は 2019 年 3 月 27 日発行「基礎研レポート」
を加筆・修正したものである。

1—はじめに

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 2013 年の 157.6 万人から 2016 年には 204.9 万人まで増加した。また、同期間における外国人就業者数も 76 万人から 96.2 万人まで増加している。

韓国における外国人労働者の受入れ政策は大きく「優秀専門外国人労働者の誘致戦略」と「非専門外国人労働者の効率的活用」に区分することができる。優秀専門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。また、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。雇用許可制とは、国内で労働者を雇用できない韓国企業が政府（雇用労働部）から雇用許可書の発給を得て、合法的に外国人労働者を雇用する制度である。

日本における外国人労働者も 2008 年の 48.6 万人から 2017 年には 128 万人まで増加している。しかしながら、外国人労働者を在留資格別みると、留学生などの資格外活動（29.7 万人）と技能実習（25.8 万人）等、長期間にわたる就労を目的としていない在留資格で働く外国人労働者の割合は 43.4%にも達している。さらに、最近では、技能実習制度の問題点が指摘され、それに対する対策も求められているところである。

今後、日本が長期的な労働力人口の減少に合わせて外国人労働者を受け入れるためには、技能実習生制度のみならず、韓国が導入している雇用許可制やドイツやシンガポール¹など先進国の労働許可制の導入も含め、外国人労働者受け入れ政策の転換を考える必要があるだろう。日本における改正入管法の施行は、実質的に韓国同様、外国人労働者に門戸を開くことが狙いであるが、その具体

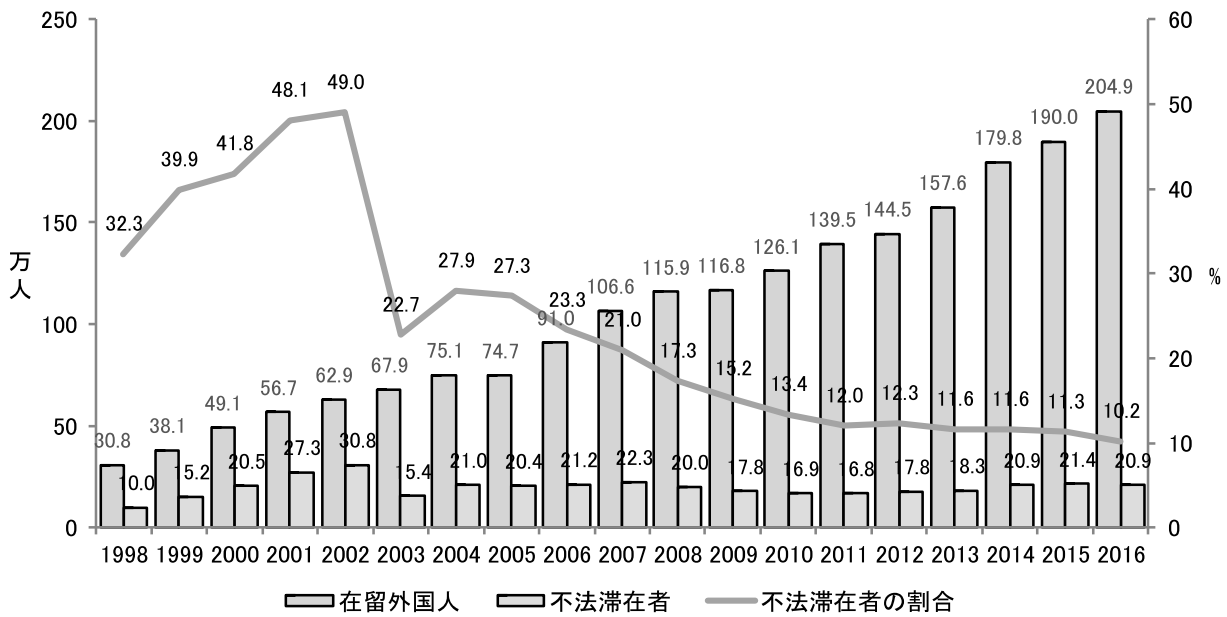
¹ 佐野孝治（2014）「韓国の経験に学ぶ：人手不足対策、外国人雇用強化制度とは、最終回」労働新聞 2014 年 12 月 22 日

的な体制の整備はこれからだ。本稿では、韓国における外国人雇用の現状と課題、そして雇用許可制の実態を分析することにより、今後の日本における外国人労働者受け入れ政策のあり方について考察する。

2—在留外国人と外国人労働者の現状

韓国における在留外国人の数は、2016年12月末現在204.9万人で、前年に比べて8.5%増加している(図表1)。在留外国人の数が200万人を超えたのは統計を集計して以降初めてで、人口に占める在留外国人の割合も2012年の2.84%から2016年には3.96%まで上昇した。

図表1 韓国における在留外国人などの推移

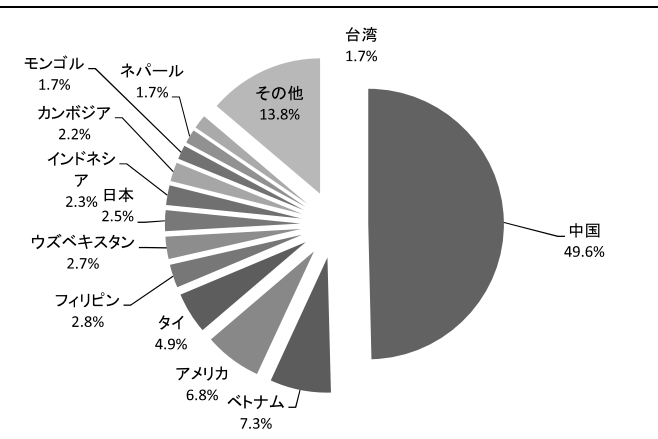


出所) 法務部『出入国・外国人政策統計年報』各年より筆者作成。

国籍別では、中国が101.7万人(49.6%、韓国系中国人が61.7%)で最も多く、次いでベトナム14.9万人(7.3%)、アメリカ14.0万人(6.8%)、タイ10.1万人(4.9%)の順になっている(図表2)。性別では、男性が54.5%で女性の45.5%を上回っている。そして、年齢階層別(5歳刻み)では25~29歳が16.3%で最も多く、次いで30~34歳(14.5%)、20~24歳(10.6%)、35~39歳(10.2%)の順であった(図表3)。

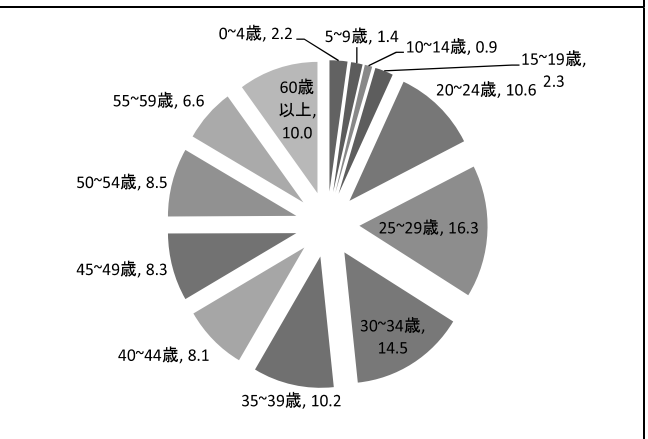
ビザ類型別には、在外同胞(F-4:372,533人、18.2%)、非専門就業(E-9:279,187人、13.6%)、訪問就業(H-2:254,950人、12.4%)、短期訪問(C-3:190,443人、9.3%)が上位4位になっている。一方、不法滞在率は、ビザ免除(B-1:56.4%)、技術研修(D-3:52.1%)、芸術興行(E-6:41.5%)、船員就業(E-10:35.8%)が高く、教授(E-1:0.2%)、研究(E-3:0.2%)、在外同胞(F-4:0.3%)、会話指導(E-2:0.3%)は低かった(図表4)。

図表2 国籍別在留外国人の構成比



出所) 法務部 (2017) 『2016 出入国・外国人政策統計月報』より筆者作成

図表3 年齢階層別在留外国人の構成比



出所) 法務部 (2017) 『2016 出入国・外国人政策統計月報』より筆者作成

図表4 ビザ類型別在留外国人数と構成比

区分	合計	ビザ免除 (B-1)	観光通過 (B-2)	短期訪問 (C-3)	短期就業 (C-4)	留学 (D-2)	技術研修 (D-3)	一般研修 (D-4)	宗教 (D-6)	商社駐在 (D-7)	企業投資 (D-8)	貿易経営 (D-9)	教授 (E-1)	会話指導 (E-2)	研究 (E-3)
在留外国人	2,049,441	112,323	118,566	190,443	594	76,040	2,950	41,592	1,719	1,631	5,999	5,697	2,511	15,450	3,174
不法滞在者	208,971	63,319	19,038	46,041	134	1,034	1,536	4,687	51	20	201	40	4	41	7
不法滞在率	10.2%	56.4%	16.1%	24.2%	22.6%	1.4%	52.1%	11.3%	3.0%	1.2%	3.4%	0.7%	0.2%	0.3%	0.2%
区分		技術指導 (E-4)	専門職業 (E-5)	芸術興行 (E-6)	特定活動 (E-7)	非専門就業 (E-9)	船員就業 (E-10)	訪問同居 (F-1)	居住 (F-2)	同伴 (F-3)	在外同胞 (F-4)	永住 (F-5)	結婚移民 (F-6)	訪問就業 (H-2)	その他
在留外国人		187	618	4,302	21,498	279,187	15,312	103,826	39,681	22,828	372,533	130,237	121,332	254,950	104,261
不法滞在者		3	8	1,787	2,974	45,567	5,480	2,440	3,660	350	977	0	3,321	2,315	3,936
不法滞在率		1.6%	1.3%	41.5%	13.8%	16.3%	35.8%	2.4%	9.2%	1.5%	0.3%	0.0%	2.7%	0.9%	3.8%

出所) 法務部 (2017) 『2016 出入国・外国人政策統計月報』より筆者作成

一方、統計庁の「外国人雇用調査」を用いて、就業者を国籍別にみると、韓国系中国人が 44.1 万人 (45.8%) で最も多く、次いでベトナム人 7.2 万人 (7.5%)、韓国系以外の中国人 6.4 万人 (6.7%)、北米人 4.5 万人 (4.7%) の順であった。在留資格別には、一般雇用許可制の非専門就業が 26.1 万人、特例雇用許可制の訪問就業が 22.1 万人、在外同胞が 19.9 万人、永住が 8.8 万人、結婚移民が 6.2 万人、専門人材が 4.6 万人、留学生が 1.3 万人となっている。

産業別には、製造業 (43.6 万人)、卸小売・宿泊・飲食店業 (19.0 万人)、事業・個人・公共サービス (18.7 万人)、建設業 (8.5 万人) が上位 4 位を占めている。職種別には、技能員・機械操作及び組立従事者が 39.5 万人 (39.0%) で最も多く、次いで単純労務従事者 30.5 万人 (31.7%)、サービス・販売従事者 12.1 万人 (12.6%)、管理者・専門家及び関連従事者 10.4 万人 (10.8%) の順になっている。

このように韓国では外国人労働者が、国民生活の隅々まで入り込んでいて、すでに彼らなくして韓国経済は成り立たなくなっている。一方でかつて国内の雇用を支えてきた製造業などに多くの外国人労働者が雇用され、韓国人の低熟練労働者の雇用や賃金に負の影響をあたえている可能性も排

除できないのである。

3—外国人労働者増加の背景

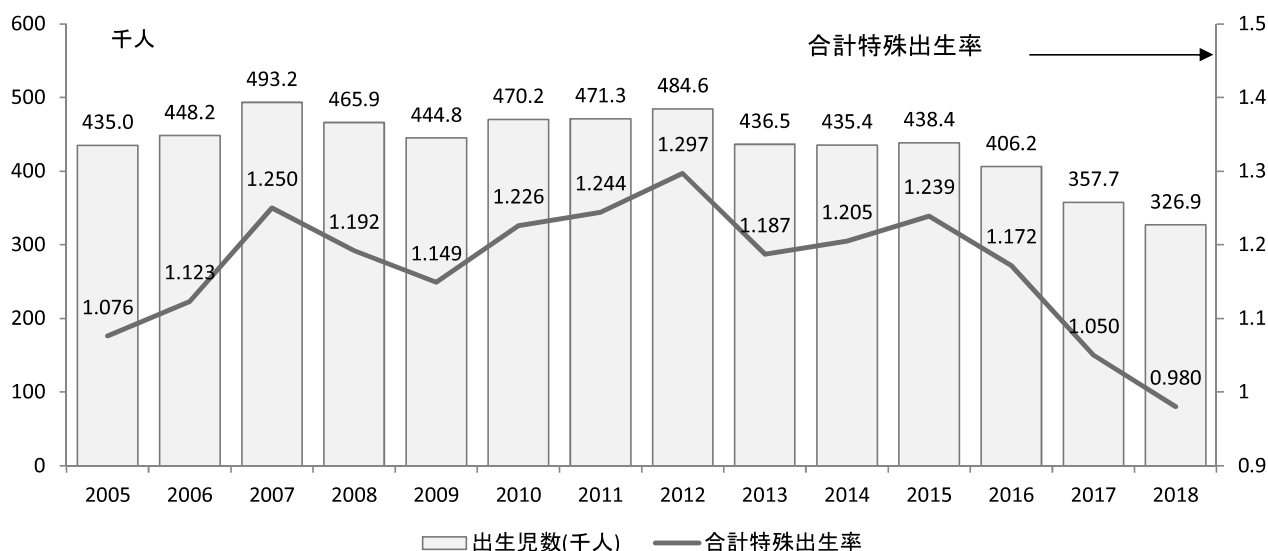
韓国で在留外国人及び外国人労働者が急激に増加し始めたのは、2004年8月に、「外国人勤労者の雇用などに関する法律」を施行し、「外国人産業技術研修生制度」を「雇用許可制」に転換・実施してからだと言える。雇用許可制を導入する前に、韓国では雇用許可制を導入すべきなのか、労働許可制を導入すべきなのかに対して議論があった。雇用許可制と労働許可制の大きな違いは制度の主体を誰にするかにある。つまり、雇用許可制は使用者に外国人労働者を使用する権利を与えることを中心にしていることに比べて、労働許可制は外国人労働者が労働する権利を重視している。また、雇用許可制は事業場の移動を原則的に制限していることに比べて、労働許可制は事業場の移動を保障し、同一労働同一賃金の実施を重視している。韓国では2002年に民主労働党と民主労総により労働許可制の導入が主張されたものの、十分な議論が行われていないことや政治的状況により実施までは至らなかった。その結果雇用許可制が導入され、現在まで施行されている。

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からである。

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を下回る状況が続いている。特に、2005年には出生率が1.08まで低下した。韓国政府は少子化の問題を解決するために、2006年から「ゼロマジプラン」という少子高齢化対策を実施し、10年間にわたり、莫大な予算を投入したものの、2016年の出生率は1.17であり改善されていない。同期間における日本の出生率が1.32から1.44に改善されたことと比べると、韓国の出生率の改善度の低さが分かる。さらに、韓国統計庁が2019年2月27日に発表した「2018年出生・死亡統計（暫定）」では、2018年の出生率が2017年の1.05を下回る0.98まで低下すると推計した。

一方、2016年における韓国の高齢化率は13.2%で、日本の27.3%に比べてかなり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41.0%まで上昇することが予想されている。2017年に発表された日本の将来人口推計による2060年の日本の高齢化率38.1%を上回る数値である。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。

図表5 韓国における最新の出生率の動向



出所) 韓国統計庁ホームページより筆者作成

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。

4—外国人労働者受け入れ政策

韓国における外国人労働者の受入れ戦略は大きく「非専門外国人労働者の効率的活用政策」と「優秀専門人材の誘致戦略」に区別することができる。非専門人材の効率的活用政策としては「雇用許可制」が、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。本章では、まず、韓国における外国人労働者受け入れ政策の変遷過程を述べてから、「非専門外国人労働者の効率的活用政策」である雇用許可制とそれ以外の「優秀専門人材の誘致戦略」について論ずる。

(1) 韓国における外国人労働者受け入れ政策の変遷過程

韓国政府は1993年に外国人産業技術研修制度を導入することで単純機能の外国人労働者を合法的に受け入れ始めた。外国人産業技術研修制度を導入する前には、単純技能の外国人労働者の受け入れは原則的に禁止されていたものの、実際には違法な雇用が発生しており、その規模すら把握できない状況であった。韓国政府は開発途上国との経済協力を図り、1980年後半から急速に増加した人件費負担や3K業種への就職忌避現象などによる労働力不足の問題を解決するために、外国人産業技術研修制の導入を決めた。この制度は、産業研修生として入国した外国人が事業場で一定期間、研修を受けてから帰国する仕組みであった。しかしながら、労働力不足が深刻な事業場では、

彼らが研修生の資格であるにもかかわらず、研修はおざなりにして、すぐに労働に従事させるなどの問題が発生した。また、外国人研修生が指定された事業場から離脱して不法滞在者になるケースも頻発した。さらに、外国人研修生の資格で働く場合の賃金や労働権、労働者の地位や保険、悪質な送出国やブローカーの存在などが新しい問題として浮上した。

韓国政府は、外国人産業技術研修制と外国人労働者管理の問題点を解決するために、2000年から既存の外国人産業技術研修制を修正して「研修就業制」を実施した。研修就業制は、外国人労働者が国内の事業場で技能を習得する産業研修生という身分で研修を受けてから、研修就業者という資格で制限的に労働者の地位を認め、決まった期間の間に合法的に就業を可能にした制度である。2000年から産業研修生は2年の研修を受けると1年間就業することが可能になった。また、2002年以降は1年の研修後、2年間就業ができるように就業期間を拡大した。そして、2002年には単純サービス分野の労働力不足を解消するために、韓国国籍ではない外国の同胞、特に中国同胞と旧ソ連地域の同胞が一部のサービス業種で働くことを許可する「就業管理制」が導入された。さらに、2003年には「外国人労働者の雇用などに関する法律」が制定・公布され、2004年からは単純技能の外国人労働者の導入を合法的に許可する雇用許可制が施行されることになった。その結果、既存の外国国籍の同胞を対象にした就業管理制は雇用許可制の特例制度として雇用許可制に統合されることになった。

他方、海外専門人材の導入の場合、関連政策は科学技術政策の一環として始まった。韓国政府は1968年から遅れていた韓国の科学技術の水準を向上させるため、「在外韓国人科学技術者誘致事業」を実施した。この事業は1990年代まで持続される。韓国政府は、1990年代以降、韓国の産業構造が急速に高度化すると、国家競争力において科学技術及び専門知識などの重要性を認識し、海外の優秀な外国人人材の誘致にも力を入れることになった。1993年には新経済5ヵ年計画により、科学技術分野でBrain Pool制度が設けられ、その結果、「海外高級科学頭脳招聘活用事業」が実施され、既存の関連事業もこの事業に吸収されることになった。その後、科学技術人材の誘致支援は人文社会系列の優秀人材分野にも拡大されて1999年からはBK21事業、2004年からはStudy Koreaプロジェクト、2008年からはWCU、そして1年後にはWCI事業が実施された。そして、BK21事業とWCU事業の後続事業として、2013年からはBK21プラス事業が、2015年からはKRF事業が実施されている。

(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、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)に区分される。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MOU²を締結し、毎年、決め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。図表6は、雇用許可制による2018年度新規外国人労働者割当計画を示している。

図表6 雇用許可制による2018年度新規外国人労働者割当計画

単位:人

施行月	人員	製造業	農畜産業	漁業	建設業	サービス業
合計	43,000 + α (2,000)	32,250 + α	5,870 + α	2,400 + α	2,390 + α	90 + α
1月	14,570 + α (1,200)	9,600 + α	2,610 + α	1,100 + α	1,220 + α	40 + α
4月	13,740 + α (800)	9,600 + α	2,610 + α	750 + α	730 + α	50 + α
7月	7,540	6,500		550	440	
10月	7,150	6,500	650			

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>

外国人労働者に対する雇用許可制が適用される業種は、製造業(常用労働者300人未満あるいは資本金80億円以下の事業場)、農畜産業、漁業、建設業、サービス業(廃棄物処理、冷凍倉庫等)の5業種である。一方、特例雇用許可制は中国や旧ソ連地域など11カ国の韓国系外国人(在外同胞)が対象であり、38業種に対する雇用を許可している(図表7)。また、業種別に雇用許容人員と新規雇用許可書発給限度を定めている。

韓国政府は国務総理室に「外国人材政策委員会」を設置し、毎年の国内の労働力需給動向と連携し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、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(国務総理室長)を含めた20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 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。

図表 7 外国人労働者に対する雇用許可制が適用される業種

	一般雇用許可制	特例雇用許可制
製造業	常時300人未満の労働者を使用する事業場あるいは資本金80億円以下の事業場 (この基準を満たしていない企業でも地方中小企業で発給した「中小企業確認書」を提出すると適用対象になりえる)	
建設業	すべての建設工事 (発電所、製鉄所、石油化学と関連した建設現場の建設会社の中で建設免許が産業環境設備である倍には適用除外)	
サービス業	建設廃棄物処理業	下水・排水及び分尿処理業、廃棄物の収集運搬、処理及び原料再生業、動物卸売業、その他の産業用農産物及び動物卸売業、家庭用品卸売業、機械装備及び関連用品卸売業、その他の家庭用品小売業、その他の商品専門卸売業、無店舗小売業、陸上旅客運送業、ホテル業、旅館業、一般飲食店業、その他の飲食店業、事業施設維持管理サービス業、建物及び産業設備清掃業、旅行社及びその他の旅行補助サービス業、社会福祉サービス業、自動車総合修理業、自動車専門修理業、モーターサイクル修理業、銭湯業、産業用洗濯業、個人看病人、家庭内労働
	再生用材料収集及び販売業 冷蔵・冷凍倉庫業 書籍、雑誌及びその他の印刷物出版業 音楽及びその他のオーディオ出版業	再生用材料収集及び販売業 冷蔵・冷凍倉庫業 書籍、雑誌及びその他の印刷物出版業 音楽及びその他のオーディオ出版業
漁業	沿岸漁業	沿岸漁業
	養殖漁業	養殖漁業
	塩田業	塩田業
農畜産業	作物栽培業	作物栽培業
	畜産業	畜産業
	作物栽培及び畜産関連サービス業	作物栽培及び畜産関連サービス業

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>

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、就業できる業種を製造業、建設業、サービス業、農畜産業、水産業のうち、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。この原則はドイツの外国人雇用許可制と類似である。つまり、ドイツの場合も国内労働市場でドイツ人労働者の雇用ができない場合のみ外国人の雇用を許容している。

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。

④選定や導入手続の透明性の原則

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

①使用者

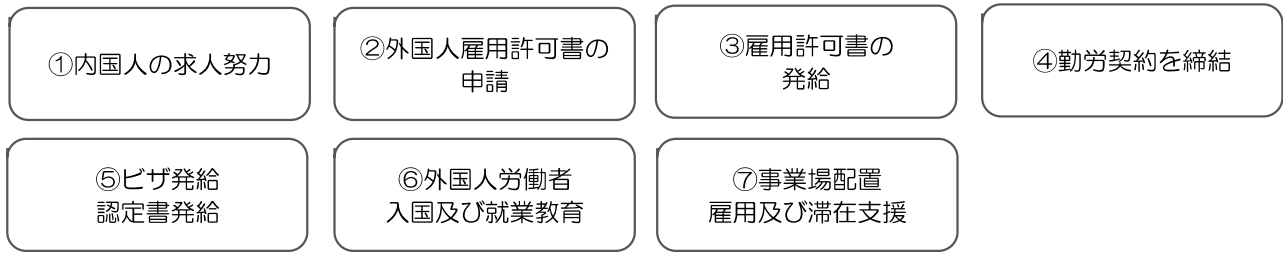
雇用許可制により外国人労働者を雇用することを希望する使用者は、まず管轄雇用センターに求人申請をする必要がある。つまり、雇用許可制は、内国人の雇用機会を保護するために、外国人労働者の雇用を希望する使用者に一定期間、内国人の求人努力を義務化（農畜産業、水産業：7日、製造業、建設業、サービス業：14日）しており、このような努力（市場テスト）をしたにもかかわらず、雇用ができなかった事業場に限定して、単純技能外国人労働者の雇用を許可している。雇用許可制を利用するために事業場は次の条件を満たす必要がある（図表8と図表9は、一般外国人に対する求人手続きと一般外国人の就業手続きを示している）。

- ・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。
許容業種：製造業、建設業、サービス業、農畜産業、漁業
- ・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）³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。

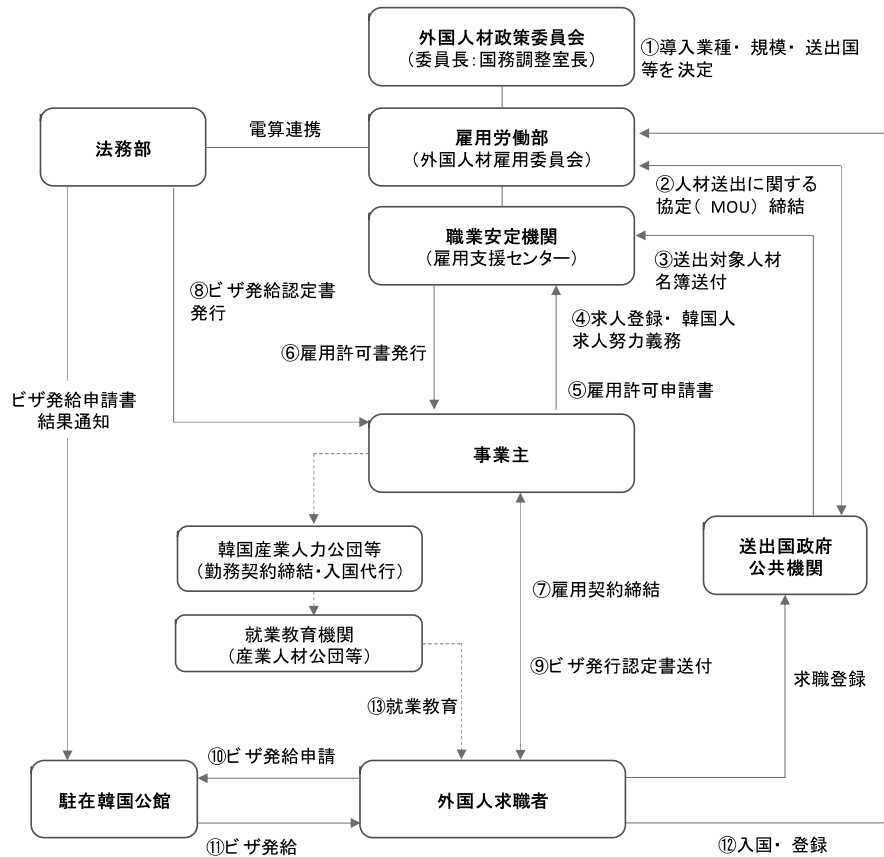
³ 例外的に新聞・放送・生活情報誌等を通じた求人活動をした場合は7日（製造業、建設業、サービス業）と3日（農畜産業、漁業）に短縮

- ・ 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。

図表8 一般外国人に対する求人手続き



図表9 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>

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、on-line 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外国国籍の同胞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長期患者がいる場合にのみ許容される。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。

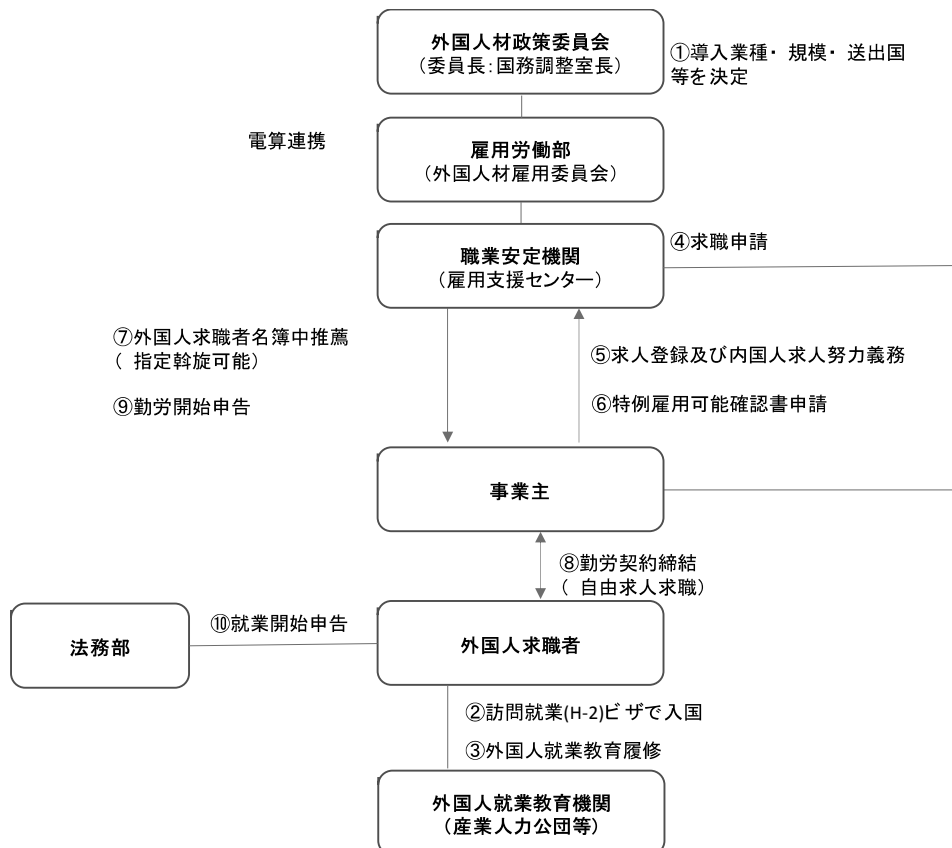
使用者と特例外国人労働者は標準勤労契約書を使用し、勤労契約を締結すべきであり、勤労契約の内容には勤労契約期間、就業場所、業務内容、始業及び終業時間、休日、休憩時間、賃金、賃金の支給時期等を記載するようにしている。図表 10 と図表 11 は、特別外国人に対する求人手続きと就業手続きを示しており、一般外国人に対する手続き (図表 8 と図表 9) に比べるとかなりシンプルであることが分かる。

図表 10 特例外国人の求人手続き



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>

図表 11 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>

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場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を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2千万円以下の罰金）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。一方、外国人労働者には帰国費用保険や傷害保険への加入が義務化されている。（図表12）

図表 12 外国人労働者の専用保険

保険種類	加入者	趣旨及び加入対象	加入方法	保険料	注意事項
出国満期保険	事業主	・外国人労働者の出国などによる退職金を支給するため、常時労働者1人以上の事業場(常時労働者4人以下の事業場は2011年8月1日から適用)で外国人労働者を雇用する使用者は勤労契約の効力発生日から15日以内に義務的に加入しなければならない ・常時労働者4人以下の事業場は、勤労契約の効力発生日が2011年8月1日以降の新規入国者や事業場変更者が出国満期保険の加入対象	・外国人労働者の就職教育機関または三星火災海上保険株式会社を通じて加入	・当該外国人労働者の1ヶ月の通常賃金の8.3%(4人以下の事業場は2011年8月1日から2012年12月31日まで4.15%、2013年1月1日以降は8.3%)を毎月外国人労働者専用保険の事業者(三星火災保険株式会社)に納付	・「勤労者退職給与保障法」上の退職金に及ばなかった場合には差額を支給しなければならない ・未加入の場合 500万ウォン以下の罰金
保障保険	事業主	・外国人労働者に対する賃金未払いに備えて使用者が勤労契約の効力発生日から15日以内に義務的に加入しなければならない保険で、賃金債権保障法が適用されない場合と常時300人未満の労働者を使用する事業場の使用者が加入対象である	・使用者は外国人労働者就業教育機関あるいはソウル保障保険株式会社の全国支店を通じて加入可能	・外国人労働者一人当たり年 16,000ウォン	・未加入した場合に 500万ウォン以下の罰金
帰国費用保険	外国人労働者	・外国人労働者が帰国経費を確保するために勤労契約の効力発生日から80日以内に加入しなければならない保険で一般の外国人労働者だけでなく、外国国籍の同胞も義務的に加入しなければならない	・外国人労働者は、就職教育機関で保険約定期間内に指定口座に支払わなければならない ・再入国した外国人労働者は再び約定期間を締結しなければならない	・40万ウォン(中国、フィリピン、インドネシア、タイ、ベトナム) ・50万ウォン(モンゴル及びその他の国) ・60万ウォン(スリランカ)	・未加入した場合に100万ウォン以下の罰金
傷害保険	外国人労働者	・外国人労働者が業務上の災害以外の傷害または疾病などに備えて、勤労契約の効力発生日から15日以内に加入する保険で、一般の外国人労働者だけでなく、外国国籍の同胞も、義務的に加入しなければならない	・外国人労働者は、就職教育機関で保険の約定期間を締結して保険料を現金として支払わなければならない	・性別、年齢によって差があり、30歳男性の場合1年に 9,100ウォン	・未加入した場合に 500万ウォン以下の罰金

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 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（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）。また、国民年金は相互主義原則に基づいて図表 13 のように適用される。

図表 13 国別国民年金の適用状況

事業場・地域対象（3カ国）	事業場対象・地域除外（5カ国）	適用除外（7カ国）
中国、フィリピン、ウズベキスタン	キルギス、モンゴル、スリランカ、インドネシア、タイ	ベトナム、カンボジア、パキスタン、バングラデシュ、ネパール、ミャンマー、東ティモール

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>

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、出国に制限(欠格自由)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

る理解を求めるように設定されており、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・業種別の就職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り (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。

就職教育は、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、タイは労使発展財団が、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。就職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⁴ (製造業・サービス業 195,000 ウォン、農畜産業・漁業 210,000 ウォン、建設業 224,000 ウォン) し、外国国籍の同胞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。

就職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

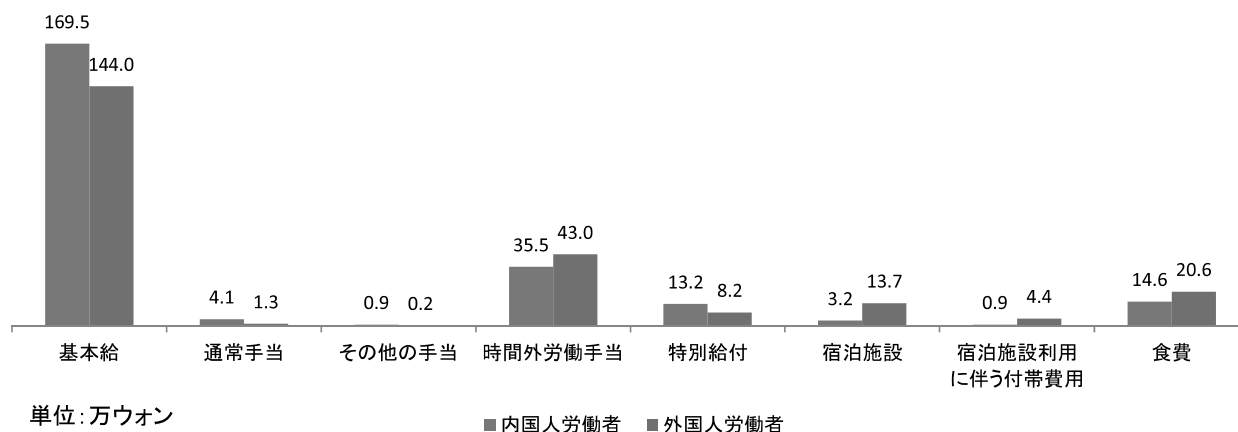
雇用許可制により働いている外国人労働者の 1 ヶ月平均労働日数は 23.1 日 (216.6 時間) で、内国人労働者の 22.8 日 (208.9 時間) より少し長いという結果が出た。一方、外国人労働者の 1 ヶ月平均基本給は 144.0 万ウォン、通常手当は 1.3 万ウォン、その他の手当は 0.2 万ウォン、時間外手当は 43.0 万ウォン、特別手当は 8.2 万ウォン、宿泊施設 13.7 万ウォン、宿泊施設利用に伴う付帯費用 4.4 万ウォン、食費 20.6 万ウォン、その他の現物給付 0.8 万ウォンであり、時間外労働手当を除いた基本給やその他の手当は内国人労働者より低かった (図表 14)。しかしながら、宿泊施設や食費などの現物給付に関する費用は内国人労働者に比べて外国人労働者の方がよりかかることが明らかになった。

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平均 87.5%と調査された。外国人労働者の生産性の平均 (%) を企業規模別 (内国人労働者の数) に見ると、30 人以上が 93.2%で最も高く、次いで 10~29 人 (87.6%)、5~9 人 (87.5%)、1~4 人 (83.7%) の順で、企業規模が大きいほど生産性が高いという結果が現れた。

内国人労働者と比べた外国人労働者の賃金水準に対する内国人の意識の調査結果によると、「多い」という回答が 59.0% (「多い」(41.3%) と「多すぎる」(17.7%) の合計) で半分以上を占め、「適正である」(40.3%) と「少ない」(0.7%) と答えた回答を上回った。

⁴ 一般外国人労働者の就職教育費用は、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。

図表 14 内国人及び外国人労働者の一人当たり1ヶ月平均の人件費と現物給付



出所) 中小企業中央会 (2018)「外国人材 (E-9) 雇用関連宿食費提供実態調査結果報告書」

(3) 優秀専門外国人労働者の誘致戦略

1) 電子ビザ制度を導入

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。

- ・教授 (E-1)、研究 (E-3)、技術指導 (E-4)、専門職業 (E-5) と専門人材の配偶者及び未成年の子どもに対して発給する同伴家族 (F-3)
- ・特定活動 (E-7) : 雇用推薦状 (GOLD CARD) を受領した先端科学技術人材
- ・在外の公的機関長が指定した国外の旅行会社がビザの申請を代行する団体観光客に対するビザ (C-3-2)
- ・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その看護人に発行した医療観光 (C-3-3) あるいは治療療養 (G-1-10)
- ・韓国企業から招待された者に対する一般商用 (C-3-4)

2) 点数(ポイント)移民制を導入

年齢、学歴、所得、韓国語能力などをポイントに換算し、80 点以上 (満点 120 点) を取得した外国人に対して自由に経済活動ができる居住資格 (F-2) を与えて、3 年後には永住 (F-5) 資格を与える制度で 2010 年から施行している。2013 年 5 月からは、既存の評価項目に所得税の納付実績を追加した (年間 500 万ウォン:5 点)。

3) 投資移民

指定された銀行に 5 億ウォン以上を預金 (投資) した場合、F2 (居住) ビザが発行される。また、投資額を 5 年間銀行に預けておいた場合、F5 (永住) ビザに変更することも可能である。さらに 15 億ウォンを預金 (投資) した場合には投資と同時に永住権を取得することができる。

4) 外国人熟練技能点数制ビザ

外国人熟練技能点数制ビザは、韓国で非専門就業 (E-9)、船員就業 (E-10)、訪問就業 (H-2) ビ

で5年以上働いている外国人が、熟練度など一定条件を満たしている場合に長期間に渡り就業できるように在留資格を変更する制度である。四半期毎に100人を選抜している（高得点者を優的に選抜）。

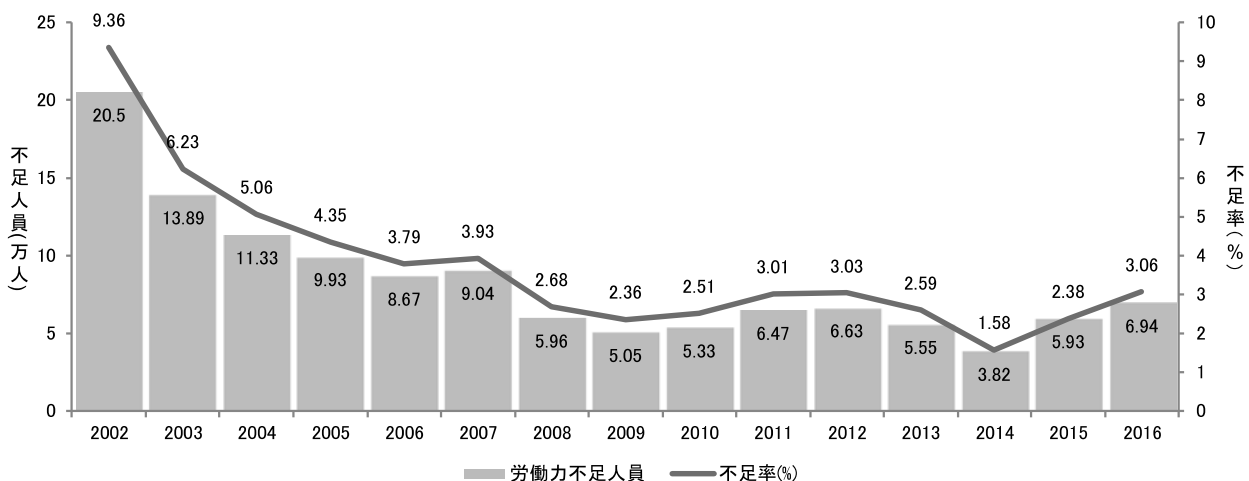
5—今後の課題と日本に与えるインプリケーション

中小企業等の慢性的な労働力不足問題を解決するために、2004年8月17日から施行された雇用許可制は、どのような効果があっただろうか。まず、毎年数万人の外国人労働者が慢性的な労働力不足を経験している製造業を中心とする中小企業で働くことにより中小企業の労働力不足が少しは解消できたことは確かであり、これに対しては多くの先行研究が一致している。

図表15を見ると、中小企業の労働力不足率は2003年の6.23%から2014年には1.58%まで大きく改善されていることが分かる（最近は少し上昇傾向）。但し、李ギョヨン（2014）によると、外国人労働者の71.5%が訓練を必要としない単純作業に従事していた。

一方、外国人労働者を雇用している事業場の71.2%は外国人熟練技術者が必要であると答えている。従って、今後、外国人熟練技術者に対する企業の需要が拡大することを予想すると、雇用許可制のみならず、優秀専門外国人労働者の誘致戦略による優秀な外国人労働力の確保にもより力を入れる必要があると考えられる。

図表 15 労働力不足人員と不足率の推移



出所) 中小企業庁「中小企業実態調査」

外国人労働者の拡大は労働力不足を解消するのみならず、国に対するイメージを改善する役割もするだろう。幸いに、雇用許可制により雇用された外国人労働者の63.4%が韓国に対する印象が「良くなった」と答えており、「悪くなった」の13.9%を大きく上回っていた。韓流の影響があった可能性もあるものの、将来における16か国との交流等を考慮すると望ましいことであるだろう。

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。

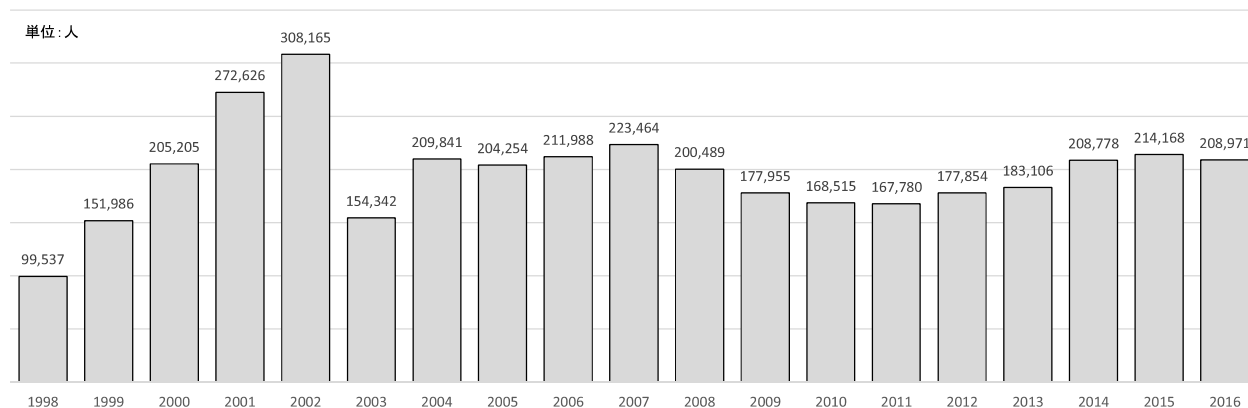
しかしながら、労働界では雇用許可制を「反人権的奴隷契約」として批判している。労働界が最大の問題点として指摘しているのが「事業場変更の制限」である。外国国籍の同胞に対する特例雇用許可制（訪問就業制）は職場の移動に制限がないものの、非専門就業ビザを受けて韓国に入ってきた一般雇用許可制による外国人労働者は職場の移動が3年以内に最大3回（延長した場合4年10ヶ月間に最大5回）に制限されている。さらに、職場の移動は使用者の承認がある時と事業場の倒産や賃金未払いがある時など、極めて例外的な場合に制限されている。労働界はこのような移動制限は外国人労働者の強制労働に繋がる恐れが高いと主張しながら移動制限の廃止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

また、外国人労働者の人権が侵害されるケースもいまだに残存している。慶尚南道の移住民センターは2018年7月に外国人労働者を対象とした人権侵害の事例を公表した。公表された資料によると、2017年から慶尚南道のある農家で働いていたカンボジア出身の女性労働者は農家の雇い主に体の特定の部分を触られたなど10回を超える性的暴行を受けたそうだ。

給料が払われないケースも少なくない。慶尚北道の高霊郡で金属加工工場の経営者が2018年10月に外国人労働者10人に対して約6000万ウォンの賃金を払わなかった容疑で拘束された。捜査の結果、立場が弱い外国人不法滞在者のみを雇い、意図的に賃金を未払いしたことが明らかになった。韓国の労働日報によると、2016年における外国人労働者に対する給料未払い額は678億ウォンで2012年の240億ウォンに比べて3倍も増加している⁵。さらに、支払われなかった給料の支払を要求したり、職場の移動を要求した外国人労働者が暴行を受ける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20万人を超える不法滞在者が存在している（図表16）。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2015年には35,443件に5倍以上も増加した（図表17）。

図表 16 不法滞在者の推移



出所) 出入国・外国人政策本部 (2018) 「2017 出入国・外国人政策統計年報」

⁵ 労働日報「昨年、外国人労働者の給料未払い 687 億ウォン...4 年間で 3 倍も増加」2017 年 10 月 3 日

図表 17 外国人犯罪件数の推移

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
合計	2,300	3,012	3,438	4,328	5,221	6,144	9,103	9,042	12,657	14,524	20,623	21,235	19,445	25,507	22,914	24,984	28,456	35,443
殺人	12	22	18	40	47	32	60	42	72	54	85	86	82	94	84	73	80	93
強盗	64	86	58	113	100	137	157	124	107	118	133	228	191	143	141	104	74	118
強姦	14	11	17	34	41	49	92	94	120	176	178	165	238	305	348	499	500	598
窃盗	263	305	444	590	599	630	825	821	971	1,213	1,343	1,805	1,581	1,643	1,554	1,743	1,774	2,291
暴力	623	870	1,174	1,380	1,865	2,071	2,424	1,919	2,483	3,369	4,940	5,084	5,533	7,573	8,073	8,338	8,641	9,786
知能	262	445	449	589	586	834	1,965	3,340	6,229	5,685	7,472	3,397	2,407	2,466	2,231	2,299	2,888	3,781
賭博	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,723	1,151	2,874	905	699	649	852
交通	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,594	3,609	5,256	4,673	5,769	6,942	9,617
麻薬	4	23	26	82	99	120	218	152	73	231	694	760	689	216	221	200	312	386
その他	1,039	1,218	1,222	1,456	1,873	2,222	3,362	2,550	2,602	3,678	5,778	6,393	3,964	4,937	4,684	5,260	6,596	7,921

出所) 警察庁「犯罪情報管理システム」

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。

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。韓国全体の最低賃金の未満率が 10%を超えている現状を考慮すると、外国人労働者の多くが最低賃金未満で働いていることがうかがえる。合法的で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、使用者の賃金未払いに対する対策として導入した「賃金未払い保障保険制度」の保険料を最低賃金の引き上げ率に合わせて引き上げる必要がある。「賃金未払い保障保険制度」の保険料は 2004 年に実施されてから一回も改正されていない。

日本でも 2019 年 4 月から外国人労働者に対する新たな在留資格をつくることが決まっている。最長 5 年間の技能実習を修了した外国人に、さらに最長で 5 年間、就労できる資格を与えることが主要内容で、対象は農業や介護など労働力不足が深刻な分野である。但し、現在実施されている「外国人技能実習制度」は、悪質な送出機関やブローカーの存在、違法な長時間労働や賃金不払いなどの人権侵害の問題点が指摘されている。就労できる期間を延ばすだけでなく、全体の内容を改善することが望ましい。韓国と同様に、急速な少子高齢化により将来労働力不足の問題を抱えている日本において、韓国の雇用許可制は、単純技能労働者に対する受け入れ対策として参考になる良い事例であるに違いない。福島大学の佐野孝治教授は、韓国の雇用許可制を日本が参考とすべき理由として、①年々高齢化が進み、外国人労働者の割合が低いなど日本と韓国社会は類似点が多いこと、②単純機能労働者を受け入れる際に、ドイツのように事業場移動が可能な「労働許可制」を導入することに比べて、「雇用許可制」はハードルが低く、「技能実習制度」からの転換が比較的容易であることを上げている。

今後、韓国が導入した雇用許可制や他の国の外国人労働者受け入れ対策の成功と失敗の事例を参考とし、より日本に適切な単純技能労働者受け入れ対策が導入されることを望むところである。

参考文献

日本語

- 国立社会保障・人口問題研究所（2017）「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）」
- 厚生労働省（2002）「外国人雇用問題研究会報告書」
- 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』第 36 号
- 佐野孝治（2014a）「韓国の経験に学ぶ：人手不足対策、外国人雇用強化制度とは、第 1 回」労働新聞 2014 年 7 月 7 日
- 佐野孝治（2014b）「韓国の経験に学ぶ：人手不足対策、外国人雇用強化制度とは、最終回」労働新聞 2014 年 12 月 22 日
- 労働政策研究・研修機構（2015）「主要国の外国人労働者受入れ動向：ドイツ」

韓国語

- 韓国雇用労働部「雇用許可制ホームページ」（한국고용노동부「고용허가제 홈페이지」）
- 韓国統計庁「2017 年出生・死亡統計暫定結果」（한국통계청「2017 년 출생・사망통계 잠정결과」）
- 韓国統計庁「将来人口推計」（한국통계청「장래인구추계」）
- 中小企業庁「中小企業実態調査」（중소기업청「중소기업실태조사」）
- 中小企業中央会（2018）「外国人材（E-9）雇用関連宿食費提供実態調査結果報告書」（중소기업중앙회（2018）「외국인력（E-9）고용관련 숙식비 제공 실태조사 결과보고서」）
- 出入国・外国人政策本部（2018）「2017 出入国・外国人政策統計年報」（출입국・외국인정책본부「2017 출입국・외국인정책 통계연보」）
- 警察庁「犯罪情報管理システム」（경찰청「범죄정보관리시스템」）
- 労働日報「昨年、外国人労働者の給料未払い 687 億ウォン…4 年間で 3 倍も増加」2017 年 10 月 3 日（노동일보「작년 외국인 노동자 임금체불 687 억…4 년새 3 배 증가」2017 년 10 월 3 일）