議題１

韓国の雇用許可制について

ソン・ウォンソク（宣元錫）、2020.01.30

１．雇用許可制の構造と機能

１－１　雇用許可制施行までのあらまし

1991.10　海外投資企業対象に研修生制度の拡大

1993.11　「団体推薦型」産業研修生制度の開始（日本の「団体監理型」）

2000.4　　研修就業制度の開始（日本の「技能実習制度」）

2004.8　　雇用許可制の施行

2007.1　　産業研修・研修就業制度の廃止

2007.3　　訪問就業制の施行（コリア系外国人対象、日本の日系人）

１－２　政策転換の背景

①非正規滞在者の増加：ピーク時外国人労働者の 8 割までに達する

②人権侵害の多発：曖昧な身分、労働者としての部分的な権利保障も効果なし

③政策機能の低下：「研修」と「労働者需給システム」の共に政策目標達成できず

１－３　雇用許可制の概要

・目的：求人が困難な部門に外国人労働者の供給

・対象事業者：中小製造業（300 人未満）、建設業、農畜産漁業、一部のサービス業

・対象外国人：18～39 歳、韓国語試験合格

・送り出し国：MOU を締結した 16 カ国

・運用法制：「出入国管理法」の在留資格「非専門就業」、「訪問就業」と、「外国人勤労者の雇用等に関する法律」による就業・雇用管理

１－４　雇用許可制の基本原則

①国内労働市場の補完性：労働市場テスト（求人努力）、総量規制（年間受け入れ枠、2019 年 56 千人）、事業所別雇用率

②労働者としての権利保障：労働法と最低賃金の適用、外国人労働者専用保険（勤勉未払い、帰国保証など）、職場異動制限（3 年 3 回＋2 年 2 回）

③定住化防止：短期循環（ローテーション）原則（最長 4 年 10 ヶ月滞在再入国可能）、条件付き資格変更（永住の途あり）

１－５　雇用許可制の受給システム

・外国人を雇用する事業者をコントロールする仕組み

・政府主導の受け入れシステム（募集、マッチング、職場異動）

・政府の「外国人力政策委員会」において主要事項の決定（規模、業種など）

・民間機関の役割は業務代行に限定

・コスト削減、制度の公共性

１－６　熟練技能労働者ポイントシステム

・雇用許可制等により入国就労している外国人の中で一定の条件を満たす人を対象に在留資格の変更を認める制度　（2018 年より施行）

・要件：滞在（5 年以上)、年間クオータ制（2019 年 400＋200 人）

・評価項目：熟練度（賃金、資格)、学歴、年齢、韓国語能力、資産、就労業種（農畜漁業優遇)、就労地域（地方優遇）など

・雇用許可制ルートの移民選別システムとして機能

１－７雇用許可制をめぐる論点

①労働市場補完性の原則

・労働市場テストの形骸化、産業構造高度化との兼ね合い

②定住化防止原則のゆらぎ

・滞在期間延長（当初の 3 年を 4 年 10 ヶ月に延長（2010 年 6 月)、現行最長９年８ヶ月）

・2018 年から「熟練技能人力点数制」制度開始

③事業所異動制限

・労働者の基本権保障と補完性原則の妥協点

・外国人労働者異動制限に対する合憲判決（2011 年 9 月）

・異動制限が人権侵害の原因になっているのが実情

２．雇用許可制の意義

２－１　現実主義政策への移行

・実態に沿った制度設計（明確な政策目標の設定）

・労働市場原理に反しない制度設計（熟練向上、賃上げ、職場異動？、定住）

・コスト削減（非正規化防止、労使の利害共有）

・普遍的な人権の保障（身分差別の阻止）

２－２　施行後の移民政策展開

・2004.8　雇用許可制の施行

・2005.8　永住外国人地方参政権の付与

・2007.1　産業研修・研修就業制度の廃止

・2007.3　訪問就業制の施行

・2007.5　「在韓外国人処遇基本法」の制定

・2008.3　「多文化家族支援法」の制定

・2009.1　社会統合プログラム開始

・2010 .5　複数国籍を部分的に容認する国籍法改正

＊雇用許可制が韓国の移民政策のターニングポイントとなった

３．雇用許可制から得られる示唆

・労働市場実情と人権に沿わない政策制度は問題につながる

・外国人労働者受け入れ政策から長期的ビジョンの移民政策へ

以上