

韓国における外国人労働者政策の比較検討（上）

——韓国の産業技術研修制度を中心に——

梁 官 洙

目 次

1. 問題提起
2. 外国人労働者に対する政策と実態
3. 研修生制度の導入と拡大過程
 - (1)導入過程
 - (2)研修生制度の修正・拡大
4. 研修生の現況と研修条件
 - (1)研修生の現況
 - (2)研修生の研修条件 (以上 本号)
5. 現行制度とその運営の諸問題点 (以下 次号)
6. 諸国の外国人労働者政策との比較検討
——代案の試み
 - (1)韓国の現行制度の改善策
 - (2)代案としての制度的改革案
 - 1) 雇用（労働）許可制：シンガポールの制度との比較
 - 2) 研修就業制：日本の制度との比較
7. 終わりに——外国人労働者対策の原則

1. 問題提起

韓国の外国人労働者政策は1994年からジレンマに陥っている。1990年頃から不法在留者が増えてきても、政府当局は一方で取り締まりながら、他方では実際黙認する相互矛盾の対応で臨んできた。1992年には不法在留者の＜一斉申告期間＞を設けて、その後、自主申告したものについては何の処罰なしで四回に渡って帰国させ

たが、以降も一定水準の不法在留者の存続が確認されている。代案として以前から部分的に実施してきた産業技術研修制度をより修正・拡大しているが、新しい不法在留者が増えるなど問題は依然として深刻になっていることが最近までの実態である。外国人労働者の基本的側面は労働力不足を埋めるために外国から労働者を受け入れることであるが、労働力とはほかの商品とは違ってそれを体化している人間と分離できない特性をもっている。近代資本主義が始まって以来、一国内だけの資本と労働の投入では資本の拡大再生産構造はうまく機能できなかった。そして、イギリスをはじめ先発資本主義国家はいろんな方法で外国人労働者を単なる労働力商品として供給してもらった。その裏腹には資本主義的経済成長の残酷さが潜められている。ポルテによれば「近代における人の移動は、基本的に経済活動において必要な労働力の移動であった。有用な労働力を安定的にいかに確保するかは資本にとって最も重要な課題であり、労働供給の一形態として外国人労働者が利用されてきた」といわれている⁽¹⁾。

しかし、近代の国家間関係の中で、人は自由に国境を超えて移動できたわけではない。国民国家の成立によって、外国人の出入りは法的・制度的に制限されてきただけでなく、文化的・

(1)Portes, Alejandro/John Walton,『Labor, Class and the International System』, Academic Press,

1981, chap.2 参照

社会的に異質視されたのである。外国人労働者に関する論点とは、何よりもまず、資本が国境を超えて労働力を再編成することと近代国家が国境を超える人の自由を制限することとの間に生じるずれに関連する。

こういう意味で外国人労働者の問題を取り上げるには、国家の主権に関わる法体制ならびに政治の領域、労働市場への影響に関わる経済的領域とともに、教育・思想から日常生活に至る文化的・社会的領域など、さまざまな問題群からのアプローチが必要となる。

外国人労働者の問題を国際労働力移動というアプローチからみると、そのパターンを「移民型」と「非移民型」に大別できるが、本稿で扱う対象は後者の範疇に含まれる。長期的に捉える場合、外国人労働者は第二世代の登場とともに、その滞留資格が変わり滞留外国人から＜移民＞へ、また＜市民＞になって＜国民＞へ変化していくので、受け入れ国はこの変化を受容し外国人を社会に統合していくことも未来の展望に入れなければならない。どういうのは先進国のフランス、ドイツなどの経験からみて、自国の経済成長による労働力不足を一定期間埋めて活用した後、帰国させる積もりで外国人労働者を受け入れたが、彼（彼女の）らの定住化が増えて自国社会への統合を図らざるをえなくなったためである。

外国人労働者を単なる「労働力商品」として扱うのか、「人間・労働者」として扱うのかによって、その国・社会のあり方が問われる。従って、外国人労働者問題は「法・国家と移民、国際労働力移動、社会変容と文化葛藤」という多様な側面から総合的に捉えなければならない。日本において今までの論議は、「一方では、国

際的な人的交流を通じた多様な価値観の受容の必要性を認めながらも、他方では、外国人労働者の流入による経済的・社会的な軋轢を回避しえないというジレンマを抱えてきた。大方の議論は、欧米諸国の経験との対比を通して、このジレンマの間を揺れ動いてきた」と、いえるであろう⁽²⁾。

韓国政府の外国人労働者政策も出入国管理法に決められている外国人の単純労働力の受け入れ禁止原則と現実的需要との間で揺れ動きながら、急場を凌ぐような便宜的方法で対応していると思われる。産業構造の転換、賃金上昇による国内外間の平均賃金格差の拡大、国内労働力需給の不均衡が＜3 K業種、中小・零細企業＞の人手不足をもたらし、この吸収要因を現実的に無視できない状況の下で生み出された＜不法滞留外国人労働者＞の存在が政治・経済・社会的に多様な問題を引き起こしているため、その解決案としていろんな対策が議論されてきた。1994年から＜産業技術研修制度＞を本格的に実施したのもそのひとつの例である。不法在留外国人労働者にたいする十分な対策が欠けている状態で外国人を＜合法的に低賃金で使いたい＞という業界の要望に合わせる形で便宜の方便として＜産業技術研修制度＞を取り入れ実施した結果、かえって＜新しい不法在留者＞を増加させるだけでなく、国内労働市場の二重構造化も引き起こし、深刻な人権侵害が行われたため送出国との間で外交上の摩擦も起こるなど、多くの矛盾を増幅させている。

まず、用語の問題として指摘して置きたいことは、オーバーステイに関する呼び方である。＜不法在留外国人＞というのは韓国の出入国管理法上、在留目的とか在留期限を違反した状態

(2) 梶田孝道・伊豫谷登士翁編 『外国人労働者論――

現状から理論へ』弘文堂、1992、序章9ページ

で取り締まり法規である同法によって出国措置されるとか刑事処罰されるという点においては〈不法〉といえる。ところが、〈労働を提供しその代価として賃金が支給されることを主な内容とする労働契約、即ち、私経済的行為の就労自体〉は不法ではない。韓国の労働法（労働基準法第5条一差別禁止条項）とILO規定上（ILO規約97号「移民労働者に関する条約」、1949年改定）では不法在留者であっても民法上の雇用契約が結ばれた関係は〈合法〉と認められている。この国内・国際両方の規定から見て、普通マスコミなどで〈不法在留外国人〉を〈不法就労外国人労働者〉と同じく呼ぶことによって、彼（彼女）らが労働法など実定法の保護をまったく受けられないことを当然視するような誤解を生み出していることは不当である。国際的には“移民労働者”という用語が使われているのでこの用語をそのまま使うか、或いは“外国人労働者”という用語を使う方が正しいであろう。強いて、出入国管理法に基づいて呼ぶならば〈不法在留外国人労働者〉という呼び方が適切である。

もう一つは外国人労働者問題を捉える視点である。外国人労働者の受け入れをめぐる様々な議論の中で、労働市場論、賃金格差論など経済学的アプローチはほとんど外国人労働者を単なる〈労働力商品〉として扱うものが主流を成しているが、このような視点には外国人労働者も自国の労働者と同じように〈生きている人間〉であり、正常に生活しながら働かなければ正常な労働力の再生産が生まれない存在であるという見方が欠けている。こういう欠点を補うためにも、万人の人権は平等であり、すべての労働者は国籍、民族、人種、性、宗教などのちがいを

を超えて平等であることと〈共に生きる〉という国際的協力と連帯に基づいた視点を結合しなければならない。

韓国の経済発展が遅れて国内の雇用能力が足りなかった時期、韓国は自国民を米国、南米、オーストラリアなどへ移民として送ったり、西ドイツ、ベトナム、中東地域などには労働者として派遣した時期もあった。韓国の海外就業者がピークに達した1982年には225,159人に上るほど、主に労働者の送り出し国でもあった。今も韓国から最も近い日本には韓国系の不法在留者が後を絶たない状況である⁽³⁾。

しかし、1990年頃から韓国にもオーバステイが増えて、韓国は送り出し国と受け入れ国という両側面を抱えるようになった。最近、労働市場の構造においてアジアでは台湾、マレーシア、タイが韓国のように両側面をもっている。外国人を国内で働かせることをまだ予想していなかった韓国の労働界、経済界、政界、マスコミ、一般国民みんなは急に目の前に現れてきた現状にどう対応すればいいのか分からずにためらっている。一番先に賢明な対策を立てなければならぬ政府の関連部署（法務部、労働部、外務部、通商産業部、財政経済院など）の中からも異見が続出してきた。使用者、労働者、国民の間でも事情はほぼ同じであった。しかし、最近何年間の施行着誤の経験を踏まえて、もういまや外国人労働者にたいする明確な基本政策を立てるべき段階にきていると思われる。韓国が外国人を労働者として受け入れなければならない経済的条件に置かれているのであれば、従来の政策上の混乱を乗り越えて、次のような政策立案のスタンスをもって対応すべきである。まず、①中・長期的展望をもって、②労・使・政（労

(3) 拙稿「韓国の労働市場構造と外国人労働者の現状と問題」本多淳亮・村下 博編『外国人労働者問題の展

望』、大阪経済法科大学出版部、1995、206ページ

組・使用者・政府）三者が協議し、合意された対策の上で、③合法的に受け入れ、④国内労働者と同等な法的・制度的待遇をしなければならない。性急に結論をいうことになるが、以上のスタンスが外国人労働者を有効に活用しながらも諸問題の発生をある程度予防する上で基本的を考えなければならない原則だと思う。

2. 外国人労働者に対する政策と実態

韓国の出入国管理法による外国人労働者の在留資格は合法就業者、不法就労者、産業技術研修生という三つのグループに分類できる。1980年代の末頃から増え出した不法在留外国人の単純労働者は、1992年6.10－7.31まで一斉に実施した＜不法在留外国人自主申告期間＞が終わった7月末の推計では10万人を越えるともいわれていた。この期間中、自主申告した外国人は61,126人だが、その以降、1992年末まで摘発された不法在留者は自主申告者の数を越えて76,119人まで上がっていた。1993年3月現在、自主申告もせず摘発もされていない不法在留者を入れると、10万人以上の外国人が不法在留していると推定されている⁽⁴⁾。

＜表1＞を見ると、1992年6月－7月まで自主

申告した外国人中、93年11月末まで残留していたものは13,000人にすぎなかった。しかし、93年12月末にはまた40,742人へ増えている。この事実から考えると従来の不法在留者の中で相当の外国人が出国したが、新しい外国人労働者が以前よりもっと厳しくなった入国審査をくぐりぬけて続々と入国し、一定規模の不法在留外国人労働者が維持されていると思われる。即ち、国内に不法就労している全体の不法在留者数はあんまり変動していない反面、不法就労者は需要に応じて時々交代されていることを＜表1＞から推察できる。この背景には不法就労者を斡旋するブローカ組織が暗躍しているともいえるであろう。

このように不法在留者の問題が経済、社会、外交、人権など多岐に渡って深刻化していたので、その対策として取り入れられたものが産業技術研修制度である。外国人をはじめて産業技術研修生として受け入れた91－93年までの段階では9千人規模だったが、94年から研修生の受け入れ基準を大幅に緩和・拡大した後、上半期に2万人、下半期に1万人を追加して合計3万9千人へ増やしている。ところが、今後もっと増加する見通しである。その他、合法就業者約5千－1万人を含めて94年末、韓国内の外国人

＜表1＞ 不法在留外国人労働者の国籍別分布（推定）

（単位：人）

	92.6.10－7.31	93.12	94.9	94.12
中国	22,035	20,784	22,000	
フィリピン	18,993	8,167	7,700	
バングラデシュ	8,950	5,561	5,500	
ネパール	5,036	2,533	2,300	
その他	6,112	3,697	12,200	
合 計	61,126	40,742	49,700	48,231

資料：朴錫運「韓国の外国人労働者の人権問題と対策」、1995から引用。

（4）前掲書、216－217ページ

労働者（合・不法）の規模は9万4千～10万9千人に上ると推定される。ここでことわりしておきたいことは不法在留者の規模について法務部、外務部などは正確な資料を公開しないため＜推定＞として捉えるしかない。

外国人の国内就業に関する韓国の基本政策は出入国管理法に基づいて、外国人を単純労働力として受け入れるのを禁止する原則を固執している。他方では、便宜的に外国人労働者を単純労働力として活用する＜産業技術研修制度＞を実施している。即ち、外国人の国内就業を基本的に禁止するが、やむをえず必要な最小限度の範囲内で、韓国人をもって充員できない特殊専門分野に選別的に許容する「代替性の原則」を一応守っている。この点においては日本の外国人労働者にたいする基本政策にほぼ似ている。韓国の出入国管理法（第18条及び施行令第23条）では、外国人が合法的に就業できる在留資格として取材、技術指導（3年）、商用、投資、教育（専門大学以上の教育機関或いはこれに準じる機関に従事する教授（3年）、会話指導（1年）、研究（3年））、雇用、興行、広告・ファッションモデル、講演などのための短期就業（90日）、専門職業（1年）などの部門に制限している。この在留資格をもって韓国内で就業する外国人は最近までの趨勢からみると漸増している。これは韓国が1960年代の初期から輸出主導型経済成長戦略を実行してきた結果、世界経済との関係が構造的に結合されており、WTO体制が目指す貿易と市場の自由化要求に韓国政府と企業が前向きに対応したことと関連している。しかし、1988年ソウルオリンピック以後、観光（15日間在留可能）、親戚訪問（3カ月間在留可能。主に中国の朝鮮族が利用する方法）

など、短期ビザで入国しオーバステイ者となる外国人が増えはじめている。1990年頃から不法在留者がソウルの首都圏を中心として、全国の零細・中小企業に不法就労するようになってから当局も取り締まりに踏み切らざるを得なくなった。多くの不法在留者が入国の手段としてこの短期ビザをよく利用していることを分かっているにもかかわらず、韓国政府は国際化、世界化を国策として進めているために、このような短期ビザ訪問者を取り締まるのにも限界がある。

3. 産業技術研修生（以下 研修生）の導入と拡大過程

産業技術研修制度の目的は海外の研修生を国内の中小企業に配置することによって、研修業体の人手不足を減らし、研修生自身は技術研修を受けることで自国の産業発展に貢献することによって、韓国の発展ぶりを広報すると同時にイメージを改善させることにあり、「研修生管理者熟知事項」（以下「熟知事項」）に明記している⁽⁵⁾。

(1)導入過程：法務部は出入国管理法施行令に基づき、91年10月26日、＜外国人産業技術査証発行等に関する業務処理指針＞（以下「指針」）及びその施行細則を制定、91年11月1日から施行したが、以降、第二次改定（93.12.28 法務部訓令第294号）、第三次改定（94.9.14 法務部訓令第304号）、第四次改定（94.12.30 法務部訓令第310号）を行うなど、研修生の受け入れを拡大するために法律的問題点を徐々に整備してきた。四回にわたる法律改定の過程は外国人を単純労働者として受け入れない原則を実際、次から次へ変えていくものである。もちろん、

(5) 韓国の中小企業協同組合中央会と産業技術研修協力団が1994年発行した「研修生管理者の熟知事項」を参

その背景には人手不足に悩む企業側のプール(Pull)要因と過剰労働力が溢れているアジア諸国からのプッシュ(Push)要因がマッチしている。

第一次改定から第四次改定までの内容を比較・検討しながら研修生制度の要点とその問題点を次のように整理してみた。

1) 研修目的査証の発行対象者：外国人産業技術研修査証(以下“査証”)の発行は次の各号のひとつに当たる産業体(企業)等で研修するものをその対象とする。

①外貨管理法によって外国に直接投資、あるいは外国企業との合併で外国に投資した産業体、②技術開発促進法によって外国へ技術を提供する産業体、③対外貿易法によって外国へ産業設備を輸出する産業体、④上記の対象以外に、外国人にたいする研修が不可避であると主務部署の長が推薦する産業体、関連公共団体の長が推薦する産業体で研修しようとする者である。④項により推薦する場合、第一次改定では①②③項の産業体であることを証明する資料を添付することで手続きは済んだのだが、第四次改定では「事前に法務部長官と協議しなければならない」ことと変わった。最初の段階では直接投資、技術開発、貿易関係などで韓国側が経済的利益を得ると同時に、その利益の一部を相手国に還元させる側面が重視されたが、不法在留者の増加と共に法による取り締まりを厳しくして、法務部の直接介入する権限を強化する方向に変わったといえる。

2) 研修許容人員：最初、産業体別の研修生数は50人限度内で法務部長官が決めるようになっていた(第一次改定)が、第四次改定では事業体の常勤従業員の1%から最高10%まで拡大さ

せ、企業規模によって受け入れる研修生数にかなりの幅を許している。また、関連当局の長の判断によって人員数を調整したい時は法務部長官の承認をもらうことになっている。この改定は日本の研修生受け入れの「新基準」を参考にしたと思われる。日本の場合、「建て前としてはいわゆる単純労働者を閉め出す政策を取り入れながら、その裏側では、研修生という単純労働者ならば受け入れるという方針を立ててきて、人手不足に悩む中小企業からの強い要望に応じて、研修生の受け入れる幅をとんどん広げてきた経緯がある。日本の法務省は1990年、研修の基準を大幅に緩和し、それまでは、常勤職員20人につき1人の割合で研修生を認めてきたのに、新基準では、とくに従業員300人以下の企業を対象に人数枠を増やすことを容認し、50人以下の場合は3人まで受け入れることができる」ようにしたのである。この研修生受け入れの「新基準」というのはもっとも人手不足に悩む小・零細企業の強い要望に答えたものに違いない⁽⁶⁾。韓国の第四次改定案も日本の「新基準」のねらいのように、小・零細企業の人手不足を解消する意図が含まれている。

3) 研修期間：第一次改定で研修期間は3月から6カ月に増やし、法務部長官の許可によって1回に限り6カ月延長できるようになっていた。ところが、第四次改定では、1年以内まで延長できるとし、関連当局の長が延長の必要性を認める時、1年以内の範囲でその延長を許可できるように改定した。つまり、2年まで研修期間を延長できるようになった。ここで重要な変化は期間延長の権限を法務部長官のみに与えたことから関連当局の長まで広げることによって、研修生を受け入れたい企業の要望をその現

(6) 本多淳亮・村下博編、『外国人労働者問題の展望』

大阪経済法科大学出版部、1995、11ページ

実にあわせて素早く対応できるようにしたことである。また、研修期間延長のための手続きが前より簡素化された。研修業体の仕事になれるようになった研修生を早く帰国させるよりもっと長く働かせる方が企業にとってコストダウンと利潤増大にもなることを配慮して、最近、通商産業部は最長研修期間を3年まで延長する案を検討している⁽⁷⁾。

4) 研修生の管理

①出入国港を管轄する事務所長 又は出張所長は研修生の出入国事実を住所地管轄の事務(出張)所長に通報しなければならない。

②住所地管轄の事務(出張)所長は研修生の実態、研修修了者の出国等研修生の動向を把握すべきである。以上の指針は四回にわたる改定でも変わっていない。事後管理の焦点は研修生の離脱・潜跡防止、研修業体の不当行為防止、労災予防及び対策等である。1994年中小企業協同組合中央会と産業技術研修協力団が発行した「研修生管理者の熟知事項」という手引き書には<研修生管理>についてかなり細かく決めている。この「熟知事項」にしたがって、研修生の離脱・潜跡を防止する手段として研修業体が研修生の旅券を保管するところが多く、研修業体の不当行為を防止するためだという名分で研修生一人当たり30万ウォンを予置するか、同金額の移行保障保険証券を提出するように決めている。労災に対備して研修業体は傷害保険に加入しなければならない。

5) 招請者(研修産業体)の義務 及び罰則

「指針」には次のように規定している。招請者は、研修生が研修場所と計画を変更した時、研修を終了した時、研修生が研修目的以外の活動をした時、住所地管轄事務(出張)所長に申

告すべきである。

このような義務実行を怠けるとか、そのほか研修生を招請するのに不適切だと認められる時、一定期間この産業体が招請する研修生にたいしては査証発行を制限できる。しかし、「熟知事項」では次のようにもっと詳しく決めている。

(a)身体検査：研修業体は年一回研修生にたいする身体検査を入国後2カ月以内に実施したことを根拠にしてAIDS、伝染病、その他疾病感染者として判明されたら14日以内に送出業体が帰国措置しなければならない。感染者の場合、産業技術研修協力団と政府機関に申告しなければならない。ただし、2カ月以後に身体検査してから、感染者として判明される場合、研修業体が帰国措置の責任をもつ。

(b)労災予防：研修実施前、危険な機械の作動方法について十分に教育し、作業場内で業務上の事故予防に徹底すべきである。研修業体は月1回研修生を面談し、隘路事項を把握し、職務、素養、安全教育を行う。研修業体は研修生に必要な作業服、安全靴、安全帽、防塵マスクなど、安全保護のための道具を無償で支給する。

(c)潜跡と犯罪予防：研修業体は研修生の潜跡と犯罪、在留資格外の活動を予防するために研修生の旅券を保管し、研修生には外国人登録証を持たせる。また、細部指針として、研修生の外部との電話や外出を1-2カ月間できるだけ禁止し、時間外手当を研修生に現金で支給することを禁止するようにと、明記されている。

研修生が潜跡した場合、研修業体は14日以内に産業技術研修協力団、送出業体及び管轄の出入国管理事務所にすぐ申告し、逃走した研修生の行方を探し、送出業体に帰国措置を要求しなければならない。

(7)『東亜日報』1995. 5. 14 記事

(d)その他：研修生の人権を侵害しないように次の規定も明記してはある。研修生の生活、自国の慣習、文化、人格を尊重し、いかなる場合でも殴り、悪口、冒瀆行為をしてはいけない。健全な研修と生活安定のために＜生活指導員＞を配置する。

しかし、1995年初ネパールの研修生らの抗議でも現れたように、研修生の人権を守り、労災を予防するための措置はあんまり守られない代わりに、潜跡・犯罪を予防する名分をもって研修生を抑圧する手段だけが強化されている作業場が多いようである。

6) 研修推薦団体の義務

研修生を受け入れるよう政府から指定された産業体の関連公共団体（研修推薦団体、例として中小企業協同組合中央会）の長は毎月、研修生招請及び需給計画を作成し、前月25日まで法務部長官に報告すべきである。

研修推薦団体は営利を目的に活動してはならないと規定されているが、中小企業協同組合中央会と産業技術研修協力団などは実際、もっともらしい名分を立てて莫大な利益を得ているのが実態である。

(2) 研修生制度の修正・拡大

第2次改定（93.12.28 法務部訓令第294号）から研修生の受け入れの基準を拡大・緩和した。この段階でも“研修”というのははじめから名分にすぎなく、外国人を人手が不足しているいわゆる“3D”（difficult, dirty, dangerousの頭文字。日本では3Kという）業種に低賃金で働かせるのが基本的目的であった。この制度を本格的に拡大し、活用しはじめたのは94年頃からである。不法滞留者の問題が表面化された以降、その対策に追われていた韓国政府は、93年11.24、政府内の関連部署が集まって＜外国人

産業技術研修調整協議会＞という調停機構を作り、従来の研修生制度を修正、拡大していく方向に実施することを決めた。

1) 修正内容

(a)担当窓口の一元化：1991-93年までは商工部（95年の政府組織改編によって通商産業部へ統廃合）が主務機関だったが、その後の改定で中小企業協同組合中央会が研修生の＜募集、斡旋、研修、事後管理＞の責任と権限を持つこととなったのである。

(b)研修生の受け入れ基準を大幅に緩和し、93年末までは、年間3-4千人程度受け入れる計画だったが、この人数では国内需要を満たせないため、外国人労働者を産業技術研修という形態に変えて活用しようと決めて、年間2万人以上を受け入れることができるようになった。その後、94年9月2日、1万人をまた追加して受け入れることを決定し、滞留期間も1年から2年まで延長した。しかし、今回追加で受け入れる研修生は繊維産業（慶尚北道大 地域に集中）、履き物産業（釜山地域に集中）のみに配置するという一種の特恵措置をとった。両地域とも現在の金泳三政権の中心的支持基盤であることから考えれば、特定産業への集中配置の裏には政治的配慮も働いたといえる。

4. 研修生の現況と研修条件

(1) 研修生の現況

94年末現在、11カ国から受け入れている研修生数は、合計28,328人であり、その国別分布は次の＜表2＞のようである。この中で中国は12,663人（44.7%）、フィリピンは5,050人（17.8%）、両国を合計すればその比重は62.5%を占めている。とくに、中国出身がもっとも多いが、そのほとんどは朝鮮族である。

＜表 2＞ 産業技術研修生と不法在留者

(94年末、単位：人)

	94年 1 次	94年 2 次合計	不法在留者	全 体
中国	7,528	12,663	18,676	31,339
フィリピン	2,639	5,050	7,538	12,588
バングラデシュ	1,521	—	5,256	6,777
ネパール	767	—	2,087	2,854
パキスタン	617	—	2,277	2,894
スリランカ	1,310	1,310	—	1,310
インドネシア	1,585	1,585	—	1,585
タイ	403	403	—	403
ベトナム	2,523			
ミャンマ	788	7,317	11,701	19,018
イラン	249			
合 計	18,497	28,328	47,535	75,863

資料：韓国法務部、1995。

＜表 2＞からみると1994年末、不法滞留者は47,535人であり、その数は研修生の1.7倍にも上る。国別に研修生に対する不法在留者の比率は中国1.5倍、フィリピン1.5倍、ミャンマ1.6倍である。上の「指針」により“研修査証”をもって入国、研修している外国人は第1次、2次入国者を合わせて28,328人にのぼり、賃金は月8万－16万ウォンという非常に低い水準であり、研修企業の規模は主に中・大企業である。

(2) 研修生の研修条件

1) 研修手当

(a) 基本研修手当：月基本給（基本研修手当）は200米ドル（バングラデシ）から260米ドル（中国）まで研修生の出身国によって格差をつけており、韓国の貨幣（ウォン）に換算すると月16万－21万ウォンである。規定により研修企業が宿食を提供している。この給料の水準は韓国の1994年の最低賃金 月260、400ウォンの以下である。韓国当局は研修生に毎月払う基本給について＜賃金＞という用語をさげて、＜研修手当＞という表現を公式に使っている。これは

研修生を一般労働者とは区別する意味であり、労働関係法の適用においても例外扱いするねらいである。

研修手当の支払方法は1994年の場合、研修生と研修企業の共同名義で韓国内の銀行口座を開設し、研修手当総額を＜韓国貨幣＞に換算・入金することにし、研修生は通帳と自分の印鑑のみを保管する。研修生の帰国の時、米ドルで出金してやるか、あるいは研修生の自国銀行へ送金してやる代わりに、その手数料は研修生本人が負担する。ところが、この支払方法が変わった1995年以後、毎月1回の指定日に韓国内に開設された外国為替取扱銀行の研修生通帳に＜米ドル＞で入金することを原則にしている。ただし、送出機関が研修手当を委託して管理する場合、研修生の要求によって送出機関が指定する銀行口座に入金する。しかし、研修生と送出会社との間に別度の契約がある場合、それに従うため、送出会社は研修生に別度契約をほぼ強制的に結ばせているのが実態である。この例外規定が給料の未払い、中間搾取に利用される根拠となっている。

例外的な場合、不測の事態に対しても次のように詳しく規定されている。

研修期間延長の場合、基本研修手当を基本にして3%範囲内で調整する。

研修生の出国時、勤務日数が30日未満の場合、1日基本給（30日で割る）で支給し、不景気など研修業体の責任によって研修を続けられない場合でも研修場所に引き渡した日まで1日の基本給を支給しなければならない。

研修生の責任でない理由によって研修生が研修できない場合、基本研修手当の100%を支給する。

(b)時間外研修手当：時間外手当などその他研修手当は支給日から2日以内に韓国貨幣で支給する。時間外超過研修にたいしては基本研修手当の時間給の150%を支給する。また、研修生が時間外超過研修を行えない場合、基本研修手当の10%を研修生に支給する。

(c)研修生の管理保証金：基本研修手当を送出業体でない研修生の関係者が管理する場合、この手当の中で20%を万一の事態に備えて送出業体が残高を管理できるよう送出業者に別途に送金する。この規定も送出業体による中間搾取の手段として利用されている。

(d)研修手当未払いの場合：研修手当の支給が30日以上1回、あるいは15日間2回延滞の場合、研修業体と送出機関が締結した契約は解除され、研修生が帰国及び研修場所の変更申請を出しても異議を提起できない。研修手当の未払いの場合、毎1日ごとに支給金額の0.5%ずつ未払い金を払う。但し、研修生と送出業者に遅延理由を事前に通報した場合、10日間の未払金を免除する。

研修手当を契約上の指定日に支給できない場合、その事実を支給日の3日以内に産業技術研修協力団に所定の様式を揃えて通報しなければ

ならない。

(e)その他：研修手当の支給と関連して、どういふ場合でもその手数料を研修業体が負担し、入金と送金について責任をもつ。送金日が契約書上の支給日より遅れて為替差損が生じるとか、研修手当を研修生の本国に送金できない場合、研修業体が責任をもつ。研修に関連する交通費、その他付帯費用、研修生に課せられる各種の税金は研修業体が負担する。

以上の諸規定には多くの問題点が含まれているが、とくに研修生の出身国によって基本給に格差をつける根拠として、送り出し国の所得水準と生活水準が挙げられているが、労働力の質と量における格差が認められない限り不公平な待遇だといえる。

2) 研修手当と不法在留者の賃金の格差

基本研修手当と不法在留者の賃金との格差がかなり大きいため、これが新しい問題となっている。94年末の時点で研修生と不法滞留者の賃金格差を比較してみよう。

不法滞留者の賃金水準は韓国の製造業労働者の平均賃金の約40-55%に当たり、同種同規模賃金の約75-85%に当たる。ところが、〈表3〉をみると、不法在留者は研修生とほぼ同じ時間働きながら研修生より2.03倍も高い賃金をもらっている。収入金額の格差は本国への送金額にも影響を与えて、2倍以上の格差をみせている。不法在留者は自由に職場を選択しながら研修生より高い賃金をもらい、研修生は最初、指定された研修業体から抜け出せないだけでなく、賃金水準も相対的にかなり低い。この労働条件の格差のため、研修生は職場を離脱して〈新しい不法滞留者〉へ変身する者が増えており、不法在留者の増加に拍車を駆けている。研修生の離脱の趨勢をみると、94年11月現在、1次研修生入国者18,494人中でその10%に当たる

＜表 3＞ 研修生と不法在留者の労働条件

(単位：時間、ウォン)

	1 日労働時間	月平均収入	月平均送金額
研修生	10.6	310,043	121,082
不法滞留者	11.0	628,969	322,398
韓国系不法在留者	10.9	829,608	219,444
その他不法在留者	11.0	574,829	343,577

資料：ソル東勲「韓国内外国人労働者の生活実態調査研究」、1995年韓国産業社会研究会の学術大会の「外国人労働者と労働運動」部会で発表したものから引用。

1,718人が離脱、95年3月現在 研修生の21%である4,368人が離脱し、＜新しい不法在留者＞になっている⁽⁸⁾。

研修生が入国してから離脱者になるまでの期間は、当局の調査によれば、離脱者の半分が入国1カ月以内、80%が2カ月以内とわかった。とても短い期間に潜跡できることは、入国前から不法存留を目的にしていたか、国内のブローカ組織、あるいは出身国別に斡旋組織が活動していると考えられる⁽⁹⁾。

研修生の基本研修手当（毎月米ドル210-260）と時間外手当をあわせると、韓国の生産職労働者賃金の半分水準だが、自国の賃金水準に比べるとかなり高い方である。もちろん、“3D業種”自体の賃金水準が低いため国内労働者全体から見るとやはり低いといえても、不法在留者の賃金水準は常に人手不足に苦しんでいる“3D業種”の状況を反映して労働市場で決まる賃金にかなり接近している。1992年から94年まで、不法在留外国人労働者の月平均賃金水準は1992年に30万ウォン台だったが、93年に50万ウォン台、94年には60万ウォン台へ上がってい

る。とくに、主に中国朝鮮族である韓国系不法在留者はその他不法在留者とはほぼ同じ時間働きながら、月平均収入で1.4倍、研修生より2.7倍ももらっていることが目立つ。中国の朝鮮族は大部分韓国語ができるし、韓国の文化、習慣、歴史についてもよくわかっているため、うまく適用できて有利な条件の職場を探して自由に移動できる。ある調査によれば、国別に研修生からの離脱者の比率は、中国（24.9%）、パキスタン（25.5%）ミャンマ（20%）、ネパール（18.6%）、フィリピン（11.4%）と現れている。中国朝鮮族の離脱率はかなり高い⁽¹⁰⁾。

この違いが同じ不法在留者の中で収入の格差を生み出していると思う。

3) 研修時間：基本的に1日8時間、週44時間であるが、超過時間及び休日研修については基本研修手当時間給の150%を支給することとなっている。

日本の技能実習制度における研修方法では研修と実習時間を区別して規定しており、滞留期間は研修と実習をあわせて2年以内である。実習期間は研修期間の1.5倍を超えてはならないこ

(8) 朴錫運、「韓国の外国人労働者の人権問題と対策」“法と社会”理論研究会編『法と社会』第11号、1995参照

(9) 1995年2月14日、韓国ソウルで行われた労働部長官

記者懇談会で新聞記者に配布された資料「外国人力現況と対策」を参照。この資料は非公開である。

(10) 同上資料参照

ととなって、9ヵ月間の研修と15ヵ月間の実習という方式で折衷的に制度を運営している。学科研修などの座学時間は研修期間全体の三分の一以上（3ヵ月）が必要であるときめられている。例外的に一定条件の下で1／4、或いは1／5まで変更できる。実際、民間企業の研修生の場合、OJT（労働しながらの訓練）と称して彼（彼女）らを現場作業に従事させ、事実上単純労働者として働かせているケースが目立っており、問題点として指摘されている。ところが、韓国の場合、研修と実習の期間がきちんと区分されてないし、研修内容も明確になってない。

4）研修業体と規模：外国人労働者が従事している職種はいわゆる“シタ”（helper）と呼ばれる補助工が一番多くて、その他も単純労働、

単純機械操作・単純組立工と雑役工などがほとんどである。一言でいえば単純・未熟練労働を必要とする職種に従事する比重がもっとも高い。研修生も職種ではほぼ同じである。このような職種で働きながらより高い技術を身につけるといふ＜技術研修＞そもそも無理である。研修生を受け入れる業種は、繊維、ゴム及びプラスチック製造、組立金属、自動車及びトレイラ、機械および装備業、映像・音響・通信装備業など、韓国では典型的低賃金業体で、3K（汚い、きつい、危険）業種である。

＜表2＞からみると、全体で4,221業体に28,328人の研修生がおり、1業体に平均6.7人が研修している⁽¹¹⁾。

(11) 韓国国会図書館立法調査分析室、『外国人労働者の

問題と対策』1995年4月と「熟知事項」を主に参照