

第 6 章

カンボジアの移民労働者制度と現状

初鹿野 直美

要約：

カンボジアは経済成長を続けているものの、国内に十分な雇用吸収先を創出できていない。ゆえに、海外に労働者を派遣することは、貧困削減と経済成長のために重要な選択肢のひとつと考えられており、その数は 2000 年代後半より急増している。このような実態先行のなか、派遣業者を管理する法制度は整い始めたばかりであり、人身取引被害者も多く発生している。本稿では、カンボジア政府の政策文書・法制度や、各国との覚書制定動向をまとめ、カンボジアの労働者派遣制度の現状を紹介する。おもな派遣先であるタイ、マレーシア、韓国への派遣プロセスや課題について記す。

なお、本稿は、「東アジアにおける人の移動の法制度」研究会の中間報告書の一部である。

キーワード：

カンボジア、移民労働、雇用許可制

はじめに

カンボジアは 2000 年代に入ってから高い経済成長を続けているが、この成長は十分な雇用吸収先を創出を伴った成長ではない。毎年 25 万人の若者が労働市場に輩出されるなか、最大の雇用創出産業である縫製業も、労働者 32 万人程度（2011 年）の規模でしかない。国内での雇用創出が道半ばであるカンボジアの人びとにとって、海外での出稼ぎは収入を得るうえで魅力的な選択肢のひとつである。内戦時代は多くが難民として国を離れたが、1990 年代後半より新しく移民労働者として出国する人びとの数は徐々に増加し、2000 年代には急成長をみせている。労働・職業訓練省に登録し正規に出稼ぎとして派遣された人びとは 1998 年～2011 年 7 月までに累計 90,000 人にのぼる。海外での出稼ぎが貧しい人たちに貴重な収入をもたらしたり、技能を得る機会となっている。タイ、マレーシアといった近隣への移動に加え、近年では、韓国へ

の移民労働も増加している。

一方で、陸路国境を長く接するタイには、正規派遣労働者の何倍もの労働者が出稼ぎに行っている。また、合法・違法を問わず、その過程で詐欺に遭ったり、人身取引の被害にあうケースはあとをたたない。2011 年には、数百人のカンボジア人男性が、インドネシアで“発見”されるということが相次いだ。彼らの多くは、タイに出稼ぎに来たのち、人身取引の被害にあい、漁船に乗せられ漁業に従事させられていたという。マレーシアでは、家事労働に従事していたカンボジア人女性が、虐待や性的暴力の被害にあったケースが報告されている。ほかにも類似のケースは枚挙に暇がない。そのような事態が生じる理由のひとつに、移民労働者およびその派遣業者を管理する法制度の整備およびその施行が、移民労働者増加に対応できていないということが挙げられる。

本稿では、カンボジアから海外に移動する労働者について、主に正規のルートでの労働者送出し制度について焦点をあて、その主要な行き先を概観したうえで、そのような移動を規定する政策文書・法律や各国との覚書などの制定動向、タイ、マレーシア、韓国への派遣プロセスと課題について紹介する。本稿は、「東アジアにおける人の移動の法制度」研究会（2011～2012 年度）の中間報告書であり、2011 年 8～9 月に行った現地調査（カンボジア・韓国）の結果にもとづく。

第 1 節 概観

カンボジアからの労働者送出しは、1990 年代になってから始まった。カンボジアから出稼ぎに出る労働者の主要な行き先は、タイ、マレーシア、韓国である。カンボジア労働・職業訓練省に登録された派遣業者を通じた、正規のルートによる出稼ぎ労働者の数は、表 1 のとおりである。また、2000 年代の移民労働者からの送金は、表 2 のように推定されている。

公式ルートでの派遣は、1995 年の政令第 57 号制定後、1996 年のマレーシア政府との合意に基づき、1998 年から開始されたマレーシアへの家事労働者派遣が、カンボジアにとって最初の公式な労働者送出しである。マレーシア向けの労働者派遣は、その後、1999 年の合意に基づき、2000 年からさらに工場労働者の派遣も行われるようになった¹。イスラム教国であるマレーシアは、仏教徒である多くのカンボジア人にとっては、ハードルの高い出稼ぎ先であるが、派遣が開始された当初は、カンボジアのイスラム系住民であるチャム人のコミュニティから積極的な送出しがあったといわれる。2011

¹ マレーシアとの合意は、公式文書によっているが、いずれも覚書のような正式な外交文書ではない（海外職業訓練協会 2008）。

年 7 月現在、マレーシアは約 43,000 人の派遣が記録されており、工場労働と女性の家事労働者が多い。とくに、2009 年にインドネシアがマレーシアへの派遣を取りやめて以降、カンボジアからの家事労働者の派遣が急増している。

タイへの派遣については、国境を接していることから非正規の経路により入国する者が多く、20 万人規模の労働者がいると言われている。国境地域では農業、バンコクでは工場労働や建設業に従事するケースが多い。また、夫婦で働きに行くケースも多く含まれるという。地理的近接性のみならず、食事や文化においてもカンボジア人にとってはなじみやすい環境であることから、もっとも多くのカンボジア人が働きに出ている。多く滞在する不法滞在者への対処は、1990 年代以来、タイとカンボジアのあいだで大きな課題であった。2003 年に締結された覚書に基づき、2006 年からタイにおける労働者の登録が行われており、カンボジアから新たに派遣される労働者については、正規に登録された派遣業者を通じて実施されるようになっている。カンボジア労働・職業訓練省の記録によると、タイでは 2006 年～2011 年 7 月までのあいだに 35,000 人での労働者が派遣されている。なお、タイ労働省発表の統計によると、2011 年の就労許可は 183,738 人（男性 114,246 人、女性 69,492 人）となっている。

韓国は、2003 年から産業研修生、2007 年から雇用許可制という制度のもと、未熟練労働者の受入れを積極的に行っており、9,500 人ものカンボジア人が働いている。彼らは、多くは中小企業、農業の分野で働いている。韓国への派遣は、2011 年に急増しており、カンボジア人労働者のあいだでも人気の派遣先となっている。

なお、日本も 2007 年から研修制度の枠組みで、カンボジアから 200 人研修生を受け入れており、中小企業や農場で研修生として派遣されている。カンボジア側では 10 社の民間派遣業者（実績があるのは 3 社のみ）、日本側は JITCO（国際研修協力機構）が受入れ機関となっている。

さらに、近年では中東への派遣も検討されており、これまでにパイロット・プロジェクトが行われたりしてきた。これまでにカタール、クウェートと覚書の締結がされているが、中東では家事労働者の人権侵害がたびたび問題視されてきたことから、派遣への交渉に時間がかかってきた。2011 年 12 月にはカタール行きに正式に合意したことが報じられている²。

² カタールとの覚書は 2008 年に締結済みであったところ、正式な派遣に向けての調整が続けられてきた。“Cambodia to send labour to Qatar,” Phnom Penh Post, 2011 年 12 月 12 日報道参照。

表 1. 労働者派遣先

	マレーシア				韓国			タイ			日本		
	合計	男性	女性（工場）	女性（家事）	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
1998	120			120									
1999	86			86									
2000	502	307	113	82									
2001	846	342	111	393									
2002	1,049	246	366	437									
2003	915	73	0	842	756	638	118						
2004	809	105	122	582	674	519	155						
2005	1,776	467	301	1,008	468	432	36						
2006	1,690	231	318	1,141	1,501	1,341	160	4,116	3,222	894			
2007	3,219	174	931	2,114	584	499	85	4,846	3,249	1,597	3	3	0
2008	3,432	53	19	3,360	2,531	2,125	406	2,991	1,816	1,175	63	19	44
2009	9,682	876	692	8,114	1,687	1,445	242	3,543	1,968	1,575	16	10	6
2010	16,394	2,522	1,954	11,918	2,116	1,635	481	11,314	6,394	4,920	49	40	9
2011*	3,200	432	284	2,484	3,144	2,738	406	8,464	5,394	3,070	45	36	9

韓国内訳

	雇用許可（EPS）									
	2007		2008		2009		2010		2011*	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体	499	85	2125	406	1445	242	1635	481	2738	406
中小企業	403	24	1428	71	1089	127	1246	83	1588	126
農業	73	60	461	335	280	115	386	398	1149	280
漁業	23	1	169	0	76	0	3	0	1	0
建設業	0	0	67	0	0	0	0	0	0	0

（注）2011 年は 7 月までの合計値である。

（出所）労働職業訓練省資料より作成。

表 2. 移民労働者からの送金金額推移

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
百万ドル	133	140	138	199	200	297	353	325	338	369

(出所) World Bank (2011)

第 2 節 主要な政策文書・法律など

1. 政策文書

カンボジアの国家開発計画では、2000 年代前半ではまだ移民労働者を政策課題としては捕らえていなかったが、2000 年代半ばくらいから徐々に政策課題として取り上げられるようになっていった。2001 年に策定された「第 2 次社会経済開発 5 カ年計画 (SEDPII)」（2001－2005 年）では、増加する労働人口にあわせた雇用創出の重要性は指摘しているものの、移民労働者に関する言及はなかった。政府の政策目標をまとめた文書である「四辺形戦略」においては、増える労働人口に対する雇用創が大きな課題として掲げられてきた。海外での雇用機会についての言及は、フェーズ I (2004 年) では中小企業開発における人材育成の可能性としての言及があるのみであったのが、フェーズ II (2008 年) では、雇用創出と労働条件の改善の項目において、「労働者が海外で職を得ることを容易にする」が目標のひとつとして挙げられた。そして、「国家戦略的開発計画」(National Strategic Development Plan: NSDP)(2006-2010 年／2009-2013 年)においては、国内での雇用と並列して海外への移民労働者を経済成長と貧困削減の手段として活用していく旨が記されている。

また、NSDP に基づいて、各省庁が定めている政策文書である「労働職業訓練省戦略計画 2006-2010 Strategic Plan 2006-2010 of the Ministry of Labour and Vocational Training (MOLVT)」では、雇用創出の手段のひとつとして、海外出稼ぎの仕組みを整えることを謳っている。とくに、①民間企業による海外雇用サービスの管理向上（派遣業者の質の向上、モニタリングなど）、②雇用許可制の推進（労働者への情報提供、包括的基準の設置、帰国までの管理）、③移民動労者の保護（内務省、外務省、女性省、NGO などとの協力）の 3 つの柱を掲げている（MOLVT 2009）。

さらに、2010 年 6 月、国際労働機関 (ILO) の支援を得て「カンボジア移民労働者政策 (Policy on Labour Migration for Cambodia)」が定められた。同政策では、移民労働のガバナンスの改善、労働者の保護・エンパワーメント、移民労働者の国内の経済発展への活用といった項目を軸に、諸策を講じていく旨述べている。具体的には以下のとおりである (MOLVT 2010)。

- 移民労働のガバナンス：国際的な枠組みの形成（多国間・二国間）、国内法制度の形成（派遣プロセスや労働者保護、社会統合などの制度形成、ILO などと協力した仕組みづくり）、制度枠組み（大使館への労働専門アタッシェの設置、省庁間タスクフォース、民間業者の役割）。
- 労働者保護・エンパワーメント：民間派遣業者の監視や質の管理（情報提供、ライセンスなど）、労働者への支援サービスの充実。
- 移民労働者の開発への活用：貧困削減などの開発目標達成への寄与、労働者による送金、帰国者の社会統合支援やスキルの活用など。

政策としては、移民労働者派遣を奨励する方向で体裁がととのいつつあるのが現状である。ただし、移民労働者派遣の問題は、労働・職業訓練省のみの問題にとどまらないにもかかわらず、仕組みとしては、省庁間連携タスクフォースなどが設置されているが、セクター横断的な視点からの政策は十分な言及が見られない。また、国内の雇用創出に向けた施策の重要性は繰り返し指摘されており、国内雇用創出については、近年 NEA（National Employment Authority）の設置や、職業訓練学校の設置、地方労働局の強化などの取り組みを行っているものの、まとまった雇用政策とはなっていない。国内経済も急激な発展を見せているカンボジアにおいては、数字の上では労働人口は増えているが、農村から都市部への労働者供給は必ずしもスムーズにできておらず、一部企業のあいだでは労働者不足もささやかれている。移民労働者政策とあわせて、国内労働市場全体に目を配った政策を組み立てていくことは、喫緊の課題のひとつである。

2. 国内法（法律・政令）

国内法としては、1995 年 7 月に策定された「カンボジア人労働者の海外派遣のための政令第 57 号」（Sub Decree 57 on Sending of Khmer workers to work abroad）が、移民労働者を派遣する業者を規定する基本的な法令としての役割を担ってきた。政令第 57 号は、「生活水準の改善、職業技術の向上、国家収入の創出のため、国内で吸収することのできない失業者・準失業者を海外に送る」（1 条）として、始まったばかりのカンボジアの海外労働者派遣のルールの基礎を提供してきた。全 22 条の政令第 57 号では、所轄官庁、労働者の年齢、派遣業者認可の条件、労働者の契約に記載すべき事項、派遣業者の責任、紛争解決、帰国時の管理、行方不明者の通知、罰則等が定められている。

この政令については、内容が不十分であり、あいまいな条文が多いとして、長年改正が期待されていた。また、施行についても、派遣業者の多くが同政令を十分に遵守しているとはいいがたい状況であった。たとえば、派遣企業の負担において休暇取得が可能（10 条）とあるが実施されていなかったり、契約書に記載すべき内容があいまいで、基本的な権利を守るためのメカニズ

ムが確保されていない（標準契約書の不在）。違反に対する懲罰が規定されていても具体的な罰則を定めていないので実施できない（20 条）など、実施に支障があった条文がみられた。

また、実際に生じた問題のなかで深刻であったもののひとつとして、派遣前訓練の問題があげられよう。派遣業者が派遣前の労働者に対して、数週間～数カ月、労働者を訓練するのが派遣前訓練である。工場労働は比較的短期で済むが、家事労働者は求められる技術の性質上、比較的長期の訓練期間が求められることがある。また、標準的なカリキュラムも定められていない。労働者は、訓練費用を自分で賄わなければならない、長期の訓練のために、実際に派遣されて稼ぎ始める前に、かなりの借金を負うケースがあるといわれている。さらに、派遣前訓練の訓練場所の環境が劣悪で、医療が十分に提供されず、死亡するにいたったケースもあった³。

年齢制限（18 歳）についても、守られないケースが多い。派遣業者が年齢詐称を導くこともあれば、労働者側が偽ることもある。なお、マレーシアへの派遣については、両国間の合意により 21 歳以上の年齢制限が課せられている。

このほか、帰国時・帰国後についての管理が不十分であることから、そのまま不法滞在者となり人身取引の被害者になるケースがある。帰国者のデータベース構築が試みられている。

以上のように、多くの問題を抱えてきたことから、政令第 57 号については、長年改正が期待されてきた。2011 年 8 月に政令第 190 号が策定された。新政令は全 43 条におよび、第 1 章総則、第 2 章管轄機関、第 3 章人材派遣会社、第 4 章預託保証金の使用、第 5 章就労市場、労働者の技能、第 6 章契約、第 7 章募集・派遣前、第 8 章帰国、第 9 章紛争、第 10 章消息、第 11 章保険、第 12 章送金、第 13 章表彰、第 14 章罰則、第 15 章最終規定といった構成になっている。

主要な改正ポイントとしては、派遣業者の許可取得に必要な要件が明示されたこと、受け入れ国側に代表者が必要とされたこと、また、派遣前訓練についてカリキュラムを労働・職業訓練省が責任をもって定める旨明記されている点である。ただし、今後どのようなカリキュラム内容がいつごろ定められるのかが注視される。

契約書に記載すべき事項については、政令第 57 号でも記されていたが、190 号では諸契約のひな形が労働・職業訓練省によって定められる（18 条）と記された。これにより、質が確保された契約締結が可能となることが期待される。

NGOや国際機関は、長らく政令第 57 号の改正を求めてきたが、政令第 190 号の策定にはコンサルテーションの機会がほとんど設けられないまま

³ Phnom Penh Post の報道では、2011 年中に 9 名の訓練生が死亡した。

に制定され、当初関係機関は戸惑いを抱いていた⁴。しかし、政令第 57 号の抱える問題点のいくつかの部分は政令第 190 号では改善がみられた。また、カンボジアの法令順守状況にかんがみると、制定された法令の内容そのものよりも、実際にどの程度実行されていくのか、今後実施に向けたガイドラインを策定していく際にどれだけ移民労働者の権利に配慮したものになるかがより重要となってくることから、政令第 190 号の評価についてはもう少し時間が必要とされる。

このほかに関連する法令として、HIV/AIDS 対策を派遣前訓練の際に十分周知徹底させることを定めた労働・職業訓練省令第 108 号 (Prakas No.108 (2006))、韓国への派遣を担当する MTOSB 設立に関する政令第 70 号 (2006) がある。

3. 国際条約

カンボジアは「すべての移民労働者及びその家族構成員の権利の保護に関する国際条約」(ICPMW, 署名のみ)、8つのILOコア条約(結社の自由及び団結権の保護に関する条約 1948 (No.87)、団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約 1949 (No. 98)、強制労働に関する条約 1930 (No. 29)、同一報酬条約 1951 (No. 100)、雇用・職業差別禁止条約 1958 (No. 111)、最低年齢条約 1973 (No. 138)、子ども労働禁止条約 1999(No. 182))、ASEAN「移住労働者の権利の保護と伸長に関する宣言」(2007 年)に署名しており、また「非正規移民に関するバンコク宣言」(1999 年)を受け入れている国のひとつである(Chan 2009, Maltoni 2011)。ただし、労働者の権利を守るのは、カンボジア側だけの批准では十分ではなく、派遣相手国での批准状況にも留意せねばならない。

第 3 節 関連する機構・業者

労働者送出しを管轄するのは、労働・職業訓練省である。2004 年までは、その前身である社会問題・労働・退役軍人問題省が担当してきたが、その後、労働・職業訓練省が同省から分離するかたちで設置された。労働・職業訓練省では、雇用・労働力部が労働者派遣業者の許認可をおこなっている。また、パスポート発行や人身取引問題においては内務省、ビザの管理などに関しては外務省・各国大使館と協力しており、労働市場問題一般を議論するために閣僚評議会の人口・開発国家委員会がある。さらに、省庁横断的な 이슈に取り組むために、移民労働省庁間タスクフォースが設置されており、女性問題大臣と労働・職業訓練大臣が共同議長を務めている。タイへの派遣労働

⁴ 関連する NGO や国際機関へのヒアリング (2011 年 8 月) による。

者に関しては、特別に覚書実施に関する省庁間ワーキンググループが設定されており、また、韓国への派遣労働者に関しては、労働・職業訓練省内に労働力訓練・海外送出委員会（MTOSB）が韓国向け労働者派遣の公的機関としての役割を担っている（Chan 2009b, Hing 2011a, 2011b）。

派遣に際しては、民間の派遣業者と公的機関とが存在する。民間業者はタイ、マレーシア、および日本、将来的には中東への派遣を行っており、派遣前訓練や派遣中の家族との連絡、帰国までのケアを行う。派遣業者は商業省に登録したうえで、労働・職業訓練省の省令をもって派遣業務を行うことの認可を受ける必要がある。また、派遣業者は 10 万ドルを労働・職業訓練省に預託しなければならない。この資金は、戦争や伝染病の流行などの重大な問題が生じたときに労働者を緊急に帰国させたりするために使用されると説明されている。この金額が業者の経営を圧迫するために派遣労働者の負担を大きくする傾向にあるのではないか、目的が不明確である等の批判がされてきたが、改正政令第 190 号でも 10 万ドルという金額は変わらず、法文中で使用目的が明記された⁵。

2011 年 7 月の時点で、労働・職業訓練省には 36 社が民間派遣業者として登録されている。2006 年には 12 社のみであったことから、業者数も増えていることがわかる。そのうち 26 社は ACRA (Association of Cambodian Recruitment Agencies, 2007 年設立, Ann Bunhak 代表⁶) に所属している。ACRA では、派遣業者の行動規範を定めている。また不正を防ぐために、正規に登録された人がリクルートにあたるように指導をしており、ID カードやロゴの入ったシャツを制服としており、彼らが村でのリクルートにあたっているという。

また、韓国向けの労働者については、2003 年～2006 年までは、産業研修生制度がとられており、タイやマレーシアに派遣するときと同様に民間の派遣業者がかかわっていたが、不正が横行したために、雇用許可制 (EPS) が採用されて以来、労働・職業訓練省内に設置された MTOSB (Manpower Training and Overseas Sending Board, Pich Sophoan 代表) が韓国への派遣に関する派遣前訓練から派遣までを一括して管理しており、民間業者が介入する余地はない。

第 4 節 各国への派遣プロセスと課題

1. タイ・マレーシアへの派遣プロセスとその課題

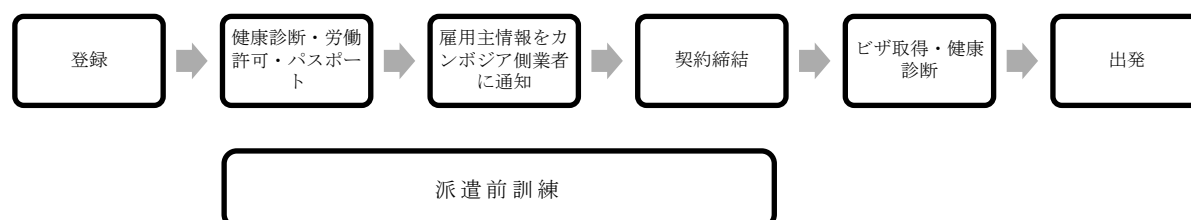
⁵ 政令 190 号 10 条によると、労働者の安全確保や帰国が必要とされるようなケースにおいて、労働・職業訓練省が引き出して使用することができるとされる。また引き出された場合、のちに国家予算もしくは救済基金によって補填される。

⁶ Ann Bunhak 代表は、民間派遣業者 Top Manpower 社の社長でもある。

タイとマレーシアへの派遣プロセスについて紹介する。タイで働く場合、すでに不法滞在・労働している人たちを合法化するケースと、新たにカンボジアから派遣業者を介して派遣するケースとがあるが、本稿では後者について扱う。派遣にいたるまでのプロセスに要するコストは、タイの場合 600 ドル程度（パスポート 150 ドル、健康診断 10 ドル、就労許可 106 ドルなど（2007 年））である（Chan 2009a）。移民労働者の収入は、タイでは、月に 100 ドル～300 ドル程度、マレーシアにおいては、130～200 ドル程度といわれている⁷。生活費や派遣にかかるコスト（派遣業者への借金）もあるために、実際の仕送り金額はより少なくなる。

派遣にいたるまでのプロセスは図 1 の通りである。

図 1．派遣までのプロセス（タイ・マレーシアの場合）



（注 1） 募集は新聞広告などによる場合もあれば、リクルーター（ブローカー）による場合もある。

（注 2） 派遣前訓練は、家事労働者の場合 3～6 か月、工場労働者の場合は数週間程度かかる。

（出所） 筆者作成。

マレーシア向けとしては、家事労働に従事する女性が派遣されるケースが多い。とくに、インドネシア人のマレーシアへの派遣が停止されてから、2009 年以降、カンボジア人家事労働従事者の需要が急増した。しかし、家事は工場労働と異なり外部との接触が少ないため、問題が生じやすい。急増した 2009 年ごろから NGO が人身取引のケースを含む、問題の多い移民労働について調査を行い、積極的にキャンペーンを実施した。2011 年には、派遣前訓練と称して、劣悪な環境で国内の訓練施設のなかに留め置かれていた女性がなくなるケースが報道された。派遣後の虐待などのケースも報告がある。多くの場合、出発前の段階から仲介業者に訓練のための費用や旅費などのために借金を重ねており、派遣される労働者は自由がない状態に追い込まれている。このような状況をうけ、2011 年 10 月 15 日、カンボジア政府はマレーシアへのメイド派遣を停止する措置を決定した。ただし、措置の決

⁷ タイについては、Chan(2009a)、マレーシアについては、HRW(2011)による。

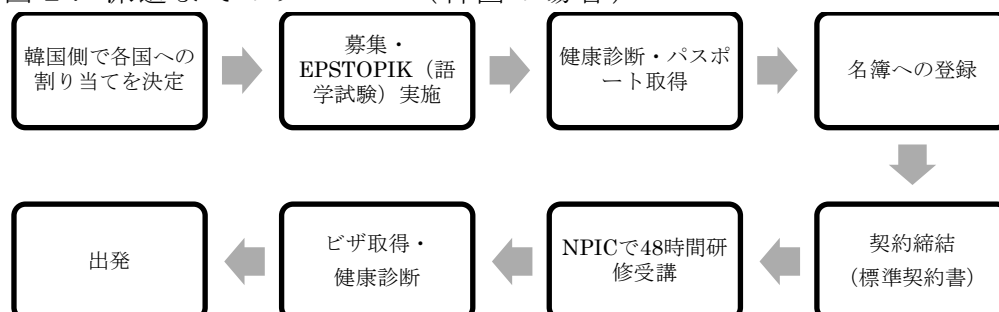
定時点で派遣契約が済んでいた分については、派遣を取り消さなかったため、その後もマレーシアへの労働者派遣は続いているもようである。2011 年インドネシアがマレーシアと覚書を再締結した。これが今後のカンボジア人家事労働者の派遣にどのように関連してくるかは不明であるが、いずれにせよ、派遣を続けるのであれば、正式の覚書を締結し、労働者保護の仕組みを確立することが最優先課題となるであろう。

2. 韓国への派遣プロセスとその課題

韓国は、現在カンボジアでもっとも人気のある出稼ぎ先である。なぜならば、2007 年から始まった雇用許可制によると、平均して 1300 ドル程度の収入が得られ、ある程度の技能の習得が見込まれるからである。同制度では、基本 3 年までの契約が締結され、4 年 10 ヶ月までの延長が可能である。2003 年～2007 年は、研修生制度 (Industrial Trainee System) をとってきたが、民間派遣業者による中間搾取や詐欺問題、派遣後期間終了後に不法滞在するケースなど、問題が多発したため、2007 年から新制度に変更された⁸。

EPS による派遣までの仕組みは図 2 のとおりである

図 2. 派遣までのプロセス（韓国の場合）



（注 1）NPIC(National Polytechnic Institute of Cambodia)は労働・職業訓練省傘下の大学で、EPS 向けの職業訓練コースのほか、観光や工学系のコースを擁する。

（注 2）到着後、現地にて 20 時間の研修を受けたうえで派遣先企業での業務が開始される。

（出所）韓国産業人力公団資料を参考に、筆者作成。

⁸ 韓国への移民は、結婚移民も増えており、韓国での国際結婚の国籍別順位でも第 5 位を占めている。ただし、ブローカーを介した結婚には、結婚移民後の社会への統合ができず孤立するケースや、家庭内暴力など多くの問題が発生している。カンボジア政府は、2011 年 3 月に、外国人男性との結婚に関して、年齢・収入制限を課した。50 歳以上の外国人男性がカンボジア人女性と結婚する場合は月収 2500 ドル以上であることが求められる。

韓国側機関は、産業人力公団（Human Resource Development Service of Korea(KRD Korea)）という機関で、世界 15 カ国（覚書締結相手国）に事務所があり、EPSTOPIKの試験や名簿（Job Roster）の管理などを行っている。カンボジア側のMTOSBと協働して、派遣までのプロセスを管理する。このような仕組みを構築したことで、派遣業者による中間マージンがなくなり、出発までのコストは 970 ドル（訓練費用、試験料、航空運賃など）に抑えられている⁹。

韓国が未熟練労働者を期間の定めのある契約によって受け入れる雇用契約制を、カンボジアとのあいだで可能にした 2007 年以降、カンボジアから韓国への派遣は 2011 年 8 月までに 10000 人弱が派遣され、とくに 2011 年は年間 5000 人近くが派遣された。これは、それまで EPS のスキームで韓国に派遣してきた国として第 1 位だったベトナムを抜き、第 1 位であったという。

韓国に派遣されている人びとの特徴としては、タイやマレーシアに行く人たちよりも、高卒レベルの教育のある人たちが多く含まれている。ゆえに、賃金水準や波及効果は、タイやマレーシアのケースと単純な比較はできないだろう。また、まだ任期が終わった人たちが少ないので、その後の不法滞在率や、帰国後のカンボジア国内産業（韓国企業含む）への人材供給への影響などを評価するには時期尚早である。ただ、理想としては、帰国後のカンボジアの産業を担う人材となることが期待される。

結びにかえて

本稿では、カンボジアの未熟練労働者の送り出し国としての側面を描いてきたが、カンボジアの国境を越えた「人の移動」においては、ほかにも検討すべき側面が多々ある。送り出し国としては、内戦時代の難民として欧米やオーストラリアなどに渡った多くの人びとの存在がある。彼らは、和平後もそれぞれの国にとどまったり、カンボジアに帰国したり、さまざまな動きを見せている。また、近年、多くの留学生が欧米、オーストラリア、中国、韓国、日本へと派遣されている動きも見逃せない。

さらには、多くの外国企業に支えられるカンボジアにとっては、受け入れ側としての側面も重要な論点である。カンボジアの企業における外国人雇用は 10%までが許されている。ローカルで調達できないことを説明したうえで、雇用することが可能であるが、100 ドル／年を労働・職業訓練省に支払うことが必要となる。労働・職業訓練省によると、約 5000 人／年が登録されている。ただし、未登録の外国人も多く働いており、技術者、管理者、経

⁹ 民間派遣業者が行っていたころは、一人当たりのコストは 2955 ドルであった(Chan 2009a)。

営者などにとどまらず、未熟練労働者を含め、さまざまなレベルでの「人の移動」のケースが見られる。東アジア大の人の移動の法制度を検討していくうえで、こういった受入れ国としての側面も検討していくことが、今後の課題のひとつとなろう。

移民労働者の急増とそれに伴う被害の増加を受け、移民労働者政策、派遣業者管理に関する政令第 190 号など、制度面での改善が行われるようになった。カンボジアは移民労働者送り出し国としては、他のアジア諸国から比べると、規模も小さく、歴史も短い。人口規模も 1400 万人に過ぎないことから、今後、「移民労働者大国」になることはなかなか考えにくい。しかし、現存する移民労働へのニーズと、その選択肢をとらざるをえない人びとの権利を守るためには、労働者送り出しのガバナンス改善がまずは必要不可欠な作業である。

参考文献

< 日本語文献 >

海外職業訓練協会 (OVTA) (2008) 「労働力の国外送出について—カンボジア」 (<http://www.ovta.or.jp/info/asia/cambodia/laborsend.html> [2012 年 3 月 10 日確認])。

< 英語文献 >

- Chan Sophal(2009a) *Costs and Benefits of Cross-Country Labour Migration in the GMS: Cambodia Country Study*(Working Paper Series No.47), December 2009, CDRI.
- (2009b) *Review of Labour Migration Management, Policies and Legal Framework in Cambodia*, May 2009, ILO Working Paper.
- Derks, Annuska(2011) “The Politics and Profits of “Labour Export”, *Cambodia’s Economic Transformation* by Caroline Hughes and Kheang Un(Copenhagen: Nordic Institute of Asian Studies).
- Hing Vutha, Lun Pide and Phann Dalis(2011a)”Labour Migration Situation and Policy Framework in Cambodia”, *Annual Development Review 2011-2011*, pp.83-102.
- (2011b) *Irregular Migration From Cambodia: Characteristics, Challenges and Regulatory Approach*(Working Paper Series No.58), August 2011, CDRI.
- Human Rights Watch(HRW) (2011) “*They Deceived Us at Every Step*”--*Abuse of Cambodian Domestic Workers Migrating to Malaysia*, Human Rights Watch.
- Maltoni, Bruno(2006) *Review of Labour Migration Dynamics in Cambodia* (Phnom Penh: IOM).
- (2011) *Female Migration in Cambodia*, October 2011, GTZ.
- Ministry of Labour and Vocational Training (MOLVT) (2009) *Action Plan to Implement the Rectangular Strategy*, Phase II 2009-2013 (Phnom Penh: Ministry of Labour and Vocational Training).
- (2010) *Policy on Labour Migration for Cambodia*(Phnom Penh: Ministry of Labour and Vocational Training).
- Royal Government of Cambodia(2010) *National Strategic Development Plan Update 2009-2013* (Phnom Penh: Royal Government of Cambodia).
- World Bank (2011) *Migration and Remittance Data at* <http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTDECPR OSPECTS/0,,contentMDK:22759429~pagePK:64165401~piPK:6416502 6~theSitePK:476883,00.html#Remittances> [2012 年 3 月 10 日確認].