

第 8 章

外国人労働者受け入れに関する法的枠組み

—韓国と台湾の比較を手がかりに—

今泉 慎也

要約：

本稿は、韓国と台湾を素材に、アジア諸国における外国人労働者の受け入れのための法的枠組みを比較検討するための枠組みを考察した。韓国では、2004 年に導入された雇用許可制の下で東南アジア、中央アジアなどの国から外国人労働者の受け入れを行ってきた。その一方で、中国や中央アジア諸国に居住する外国籍朝鮮族ないし在外同胞も韓国の労働市場において重要な位置づけを占めており、その受け入れ枠組みの整備も進展してきた。他方、台湾は 1980 年代から外国人労働者の受け入れを制度化してきたが、産業別でみると、かつての主流であった建設・製造業から、看護・家事労働の分野で外国人労働者の受け入れが増えている。

キーワード：

韓国、台湾、外国人労働者

はじめに

本稿の目的は、東アジアにおける外国人労働者受け入れ国として制度を模索してきた韓国と台湾との比較を素材に、外国人労働者を中心とする国家間または地域内の人の移動と法との関わりを整理し、今後、アジア諸国の制度を比較検討する上での分析の視点を考察しようとするものである。

アジア諸国の外国人労働者の受け入れに関する諸制度についてはすでに多くの先行研究がある。労働政策研究・研修機構[2007]は、韓国、台湾、マレーシア、シンガポールを対象に、低熟練労働者の受け入れの制度だけでなく、外国人労働者に対する社会保障や外国人労働者の保護・社会統合のための施策にまで目配りした包括的な内容となっており、参考とするところが多かった。また、山本他[2009]は、韓国、台湾、シンガポールを対象と

する。アジア以外の地域を対象としたものは膨大でありここではすべてを紹介できないが、たとえば、OECD[2004]はデータが古くなったものの、外国人労働者の受け入れをマネジメントするための各国の制度について体系的な整理を行っている。OECD 加盟国である韓国についての検討も含まれている。本稿はこうした先行研究に依拠しながら、韓国と台湾の外国人労働者受け入れのための制度の特徴を抽出しようとするものである。考察においては筆者の現地での聞き取り調査の結果も多少加えた。なお、本稿は韓国および台湾の制度の特徴的な点を示すものであって、包括的な解説は行っていない。

第1節では、韓国と台湾の外国人労働者受け入れをめぐる法的枠組みの特徴を示した上で、第2節では韓国と台湾の比較をふまえて、今後調査を進めるべきいくつかの論点を指摘して本稿のまとめとする。

第1節 韓国と台湾の比較

1. 韓国の事例

(1) 概要

韓国は、移民、とくに外国人労働者に関する研究者の関心を強く集めてきた国であると言って良いであろう。韓国は、専門職・技術者など高度人材の受け入れに積極的であるほか（ただし数は少ない）、2003 年に制定された「外国人雇用法」¹にもとづく「雇用許可制」（Employment Permit System: EPS）による低熟練の外国人労働者の受け入れを進めてきたからである。また、2007 年以降、「在韓外国人処遇基本法」を制定するなど、外国人の社会統合・人権保障を重視した総合的な外国人政策を打ち出したことも注目される。

雇用許可制が始まる前に外国人労働者の受け皿となっていたのは「産業研修制度」、「研修就業制度」であった。これらは日本の研修生制度に近いと言える。産業研修制度は、1991 年 11 月に開始された「海外投資企業向け産業研修生制度」がもとになっている。それは、海外進出を行う大手企業を対象とするものであり、海外投資企業が海外の子会社で雇用し

¹ 2003 年 8 月 16 日、法律第 6967 号（最終改正 2010 年）。法律の目的は、「労働力の速やかな需給、並びに体系的に外国人労働者を導入し及び管理することによって国民経済の均衡のとれた発展を促すこと」（第 1 条）。外国人労働者は、「大韓民国の国籍を保持しない者で、賃金を得るために大韓国内の事業または就業場所において就業し、若しくは就業する意思のある者」をいう（第 2 条）。ただし、出入国管理法第 18 条の規定に定める就労の認められる外国人を除く、とされる。同法は 32 条からなる短いもので、その構成は第 1 章「総則」（第 1 条～第 5 条）、第 2 章「外国人労働者の雇用手続」（第 6 条～第 12 条）、第 3 章「外国人労働者の雇管理」（第 13 条～第 21 条）、第 4 章「外国人労働者の保護」（第 22 条～第 25 条）、第 5 章「補足規定」（第 26 条～第 28 条）、第 6 章「罰則」（第 29 条～第 32 条）。

た労働者を本社のある韓国で研修させることを目的としたものであった（労働政策研究・研修機構[2007: 24]）。これを中小企業に拡大したものが 1993 年 11 月に始まる「産業研修生制度」であった。この制度では、従業員 300 人以下の中小企業を対象に、外国人を研修生として 1 年間雇用できるというものであった（必要に応じて研修期間はもう 1 年延長できるとされた）（労働政策研究・研修機構[2007: 24]）。研修生の法的保護が不十分であるなどの問題があったため、2000 年に創設されたのが「研修就業制度」である。継続して 1 つの企業において就労した産業技術研修生に正式な従業員として就労する視角を与えるものである。研修期間は当初は 2 年とされたが 1 年に減らされ、また、就労が認められる期間も 2 年とに延長された（労働政策研究・研修機構[2007: 24-25]）。これらの制度整備によっても不法滞在者、人手不足など根本的な問題の解決に至らなかったことから、2003 年に制定された「外国人労働者雇用法」にもとづき「雇用許可制」が設けられた。産業研修生制度、就業研修制度は 2006 年で廃止された。

（2）雇用許可制の特徴

それでは雇用許可制はどのような特徴をもっているのでしょうか。EPSの特色としてもっとも注目すべき点は、第 1 に、政府機関によって人材の仲介・あっせんが行われていること、第 2 に、労働者送り出し国との間に覚書（MOU）を締結し、二国間で国際的な労働移動を管理しようとしている点である。政府が中心となっているのは、民間事業者による外国人労働者の搾取や不正が横行したことへの反省がある。雇用許可制にもとづく労働者送り出しを行うためには、MOUの締結が条件となっている。MOUには、求職者の選抜条件・方法・機関、相互の権利義務などが定められる（宣元錫[2006: 9]）。現在、10 カ国との間にMOUが締結されている（フィリピン、スリランカ、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、カザフスタン）。外国人労働者の受け入れは大統領の当該国への訪問などにあわせて合意されることもあり、外交的なツールとしての意味を持っている²。MOUを締結することで、送り出し国にも一定の責任があることを明確にすることにある（宣元錫[2006: 9]）。送り出し国の数を産業研修制度の相手国 17 から減少したのも同じ理由であるとする（宣元錫[2006: 9]）。相手国側でも政府機関が窓口となっている。韓国国内における求人その他の手続は日本のハローワークに相当する「雇用安全センター」（Employment Security Center）で行われるほか、外国人労働者の研修等については「産業人力公団」（Human Resource Development Agency）、国際労働財団によって行われる。他方、相手国側でも担当機関が指定されており、出国前に本国での研修が行われる。MOUを締結することで、相手国側にも事前の韓国語等の研修において労働者の本国にも派遣プロセスに関与させることで韓国側の負担が軽減されるほか、派遣される労働者

² 2011 年 9 月の筆者による雇用労働部でのヒアリングによる。なお、台湾についてのものがあるが、外交資源としての外国人労働者に着目したものとして明石[2006]がある。

の質の向上にも資すると考えられている。外国人力政策委員会によって行われている。

どの分野にどれだけの労働者を受け入れるかは、「外国人労働力政策委員会」(Foreign Workforce Policy Committee) (以下、委員会)。委員会は、国務総理室長を委員長とし、企画財務次官、外務通商次官、司法次官、知識経済次官、雇用労働次官、中小企業庁長官ほかで構成する(第4条第4項)。委員会は、(1)外国人労働力についての基本計画の策定、(2)外国人労働者の導入が認められる産業の種類、導入される外国人労働力、(3)外国人労働者を送り出すことができる国の指定およびその取消といった事項を審議する(第4条第2項)。

次に EPS の手続の流れを簡単に確認しておこう。外国人労働者を雇用しようとする事業者は、まず一定期間、韓国人に対する求人を行わなければならない(韓国人雇用努力義務)。外国人労働者を雇用しようとする事業者はまず雇用安全センターにおいて国内の求人を行わなければならない(第6条第1項)。求人を満たすことができなかった者は外国人の雇用許可を申請することができる(第8条第1項)。申請の有効期間は3カ月で延長が一度だけ認められる(同2項)。候補者のなかから適切な労働者が見つかった場合にはその雇用許可が遅滞なく交付される(同第4項)。

他方、雇用労働部は、送り出し国の所管機関と協力して候補者名簿を作成する(第7条第1項)。また、適切な外国人労働者を選出する基準として韓国語の習熟度の試験が行われるべきことが法律に定められている(同第2項)。また、他の資格要件については産業人力公団が評価者として法定される(同4項)。

雇用期間は入国の日から起算して3年である(第18条)。帰国した労働者は6カ月待機してもう一度雇用許可を申請することができる(第18条第2項)。例外として次に掲げる場合には一度だけ2年を超えない期間延長が認められる(第18条の2)。

外国人労働者を雇用しようとする使用者は、定型契約に従い労働者との間に労働契約を締結しなければならない(第9条)。労働契約を締結した使用者は、労働者のために査証証明書の申請を行う(第10条)。

入国した労働者は研修を受けなければならない(第11条)。雇用主は労働者に研修を受けさせなければならない(同第2項)。「例外的に許容可能な雇用」は、特例としてすでに他のビザで入国している外国人労働者を雇用することができる(第12条)。具体的には、建設もしくはサービス業、製造業、農業、または漁業で委員会が定めるもの。その期間は3年である。

EPS のもう一つの特徴は、種々の社会保険への加入を雇い主および労働者に義務付けていることである。法律は、(1)出国保証保険または信託(第13条)、(2)健康保険(第14条)、(3)帰国費用保険または信託(第15条)、未払い賃金の保証保険(第22条)、疾病・死亡を対象とする個人損害保険(第23条)の規定がある。

（３）韓国系外国人（在外同胞）

韓国における外国人労働者問題を考える上で、外国籍の韓国人（韓国系中国人など）または「在外同胞」の受け入れのための制度のあり方が問題となる。外国籍韓国人労働者の受け入れのための制度の形成とその変遷については、鄭[2008]の詳しい検討がある。中国およびウズベキスタンなど中央アジア諸国の韓国系住民は「労働力」として重要な位置づけをもってきた。在外同胞を対象とした法整備が行われる以前は、上述の産業技術研修生制度、研修就業制度を利用した中国朝鮮族の就労が行われていたほか不法滞在の労働者も多かった（鄭[2008: 84]）。1999年に制定された「在外同胞法」では、「大韓民国政府樹立以前に外国に移住した中国朝鮮族、在 CIS 朝鮮民族、朝鮮籍を所有する在日朝鮮人は除外」（鄭[2008: 84]）された。在韓朝鮮族の訴えにより憲法裁判所は在外同胞法を違憲と判断した（鄭[2008: 84]）。2001年1月に雇用管理制を開始し、韓国内に一定範囲の親族がいることを条件に、6種のサービス業について最長3年間就業することを認めた（鄭[2008: 84-85]）。2007年就業訪問制度が創設され、H-2 ビザは有効期間が5年とされ、その間に就労が許可される。

（４）外国人政策と在韓外国人処遇法

外国籍韓国人、国際結婚の増加に伴い、2006年以降、総合的な外国人政策の必要性がとえられ、2007年には「在韓外国人処遇基本法」が制定されている（白井[2008] [2010]、山脇[2007] [2009]）。

2. 台湾の事例

台湾もまた早くから外国人労働者の受け入れに取り組んできた。外国人雇用制度は、「就業服務法」（就業服務法）第5章「外国人の雇用と管理」のなかに規定がある。1980年に制度が導入され、1992年に対象分野を拡大した。外国人労働者の雇用は、国民の労働権を保障するため、国民の就業機会、労働条件、国民経済発展、および社会安定を妨げることができない（第42条）と定める。雇い主が申請して許可を得ていない外国人は台湾において労働することができない（43条）。違法に外国人を労働させるため在留させること（44条）、他人のため外国人を違法に労働させることも禁止される（45条）。台湾の受け入れ制度の特徴は次の通りである。

第1に、家事・看護分野にも外国人労働者を入れていることである。もともと台湾における外国人労働者は製造業、建設業が多かった。高雄の地下鉄工事においてタイ人労働者が暴動を起こすなどその待遇が問題になった事例もあった。その後、地下鉄整備などの事

業が減ったことや台湾企業の海外進出が進んだため、製造業、建設業における外国人の雇用は縮小傾向にあり、それに対して近年急速に伸びているのが介護・家事労働の分野である（大野[2010]）。

家事・看護分野に参入する外国人労働者の国籍は、インドネシア、フィリピン、ベトナムが多い。タイ政府はこの分野における自国民の派遣に消極的であるが、その一つの理由に最低賃金が適用されないことにある。家事労働は労働保護法の対象外となっており、最低賃金が適用されないからである。しかし、労工委員会は家事労働の賃金が一般の最低賃金よりも低く設定されているけれども、他の労働者は保険料などが控除されるため、家事労働では控除のないまま賃金水準には差がないと考えている³。

第2に、外国人労働者の募集は原則として仲介業者を通じて行うことである。仲介業者の規制・監督が課題となる。また、労工委員会は優良な会社の表彰なども組み合わせている。台湾の特色は民間仲介業者によっている。民間仲介業者の規制監督が重要となる。労工委員会では業者の表彰なども行い、その管理を行っている。近年の変化は、すでに雇用している外国人労働者の雇用延長を求めるとき、仲介業者に頼まなくとも政府が設置した窓口で直接申請ができることにあった。介護・家事労働など個人が雇用する例が増えたこと、そして、同じ労働者が引き続き労働することを求める個人が申請する事例が多い。また、仲介業者が事前に雇用主に候補者にインターネット会議を使ってインタビューを行うような事例がある。

第3に、外国人配偶者の就労規制は緩和されたことである。台湾では、大陸からの労働者の受け入れを行っていないが、大陸の問題がある。台湾は大陸からの配偶者（主として妻）の就労を制限してきたが、その緩和を行ってきた。その一つの理由は、台湾男性と大陸からの女性が婚姻する場合、男性の方が年上であることが多く、女性がまだ就業できる年齢であるにもかかわらず、男性の方が定年を迎えその世帯の所得がなくなってしまう、子女の教育等への影響が大きいことが明らかになったからだという。

第4に、外国人労働者のケアに力を入れていることである。空港には外国人労働者のためのカウンターがおかれているほか、24時間のホットラインサービスなど個々の外国人労働者が抱える問題に対応する体制が整備されている⁴。労工委員会による取り組みのほか、地方自治体による外国人労働者のためのイベント開催も行われている。

3. 韓国と台湾の比較から見えること

³ 2011 年 9 月の労工委員会における筆者のヒアリングによる。

⁴ タイ貿易経済事務所（在台湾）の労働問題担当者は、台湾側の対応がベストプラクティスと言えると評価した。2011 年 9 月の筆者によるインタビュー。なお、タイ貿易経済事務所は労働者が接する機会の多い通訳にカウンセリング的な役割を期待し、研修に力を入れるという。

表 1 は、外国人労働者に関する政策と法について、韓国と台湾を比較したものである。低熟練の外国人労働者の受け入れを制度化した点で両国は共通するが、次のような差異がある。

第 1 に、韓国は外国人労働者仲介を政府機関に一元化したのに対して、台湾は民間企業に委ねている点である。むしろ台湾のように民間に委ねている方がより一般的であろう。韓国は相手国についても受入窓口を政府機関し、当該機関との MOU を通じて、労働者の受入やそのための手続を定めている。韓国国内での外国人労働者の求人は職業安定所によって行われる。ただし、送り出し国における外国人労働者の募集の段階には韓国政府の目は届きにくいから、国によっては仲介者の役割がなお大きいようである。ベトナムからの労働者を分析したものとしてチェ[2010]がある。

台湾は民間仲介企業の監督が鍵となる。労働者が仲介業者に支払う手数料の制限に定めがあるが、相手国側の民間企業への規制が及ばないので、労働者が多く支払う場合も残るようである。仲介業者の登録制をとるほか、毎年、優良な仲介業者の表彰なども行っている。他方、仲介業者を外国人労働者処遇の改善のために使う意図もみられる。一定規模の労働者を雇用する事業者や仲介業者には通訳の常置することが求められている。

第 2 は、家事・介護事業における外国人労働者の導入の有無である。韓国は家事・介護分野について外国人労働者の参入を認めていない。これに対して、台湾は家事・介護分野にも外国人労働者を広く受け入れている。むしろ、外国人労働者の就業先として、かつては製造業、建設が多かったが、現在では家事・介護が主要な分野となっている。外国人労働者を家事労働に受け入れる場合に労働保護のあり方が一つの論点となる。台湾においても家事労働者は最低賃金が適用されていない点はタイが消極的な理由となっていた。

第 3 に、韓国においても、在外の同一「民族」の出身者を受け入れる枠組みがある。「在外同胞」というカテゴリーで他の外国人労働者とは別枠で取り扱いが行われている。他方、大陸からの労働者を制限するため、関係はそれほど明確ではない。

韓国の場合、在外朝鮮族出身者の受入については、出身国による差異が残る。近年、朝鮮族の就業を拡大した結果、中国からの朝鮮族の労働者が増加した。しかも、朝鮮族には家事労働への就労が認められている。韓国では、伝統的に既婚の女性が住み込みで子どもの面倒を見させるといった慣行があり、朝鮮族の比較的年齢の女性が家事労働として就労する例が増えているという。他方、朝鮮族の若い世代は飲食店などのサービス業が多いという。韓国では、同じ朝鮮族でも出身国によって差があることについて、不平等であるとして憲法裁判所に訴訟が提起された。

台湾では、台湾人の配偶者で大陸から来た者について就業の制限があったが、その制限を撤廃されたという。台湾では大陸の女性との国際結婚の場合には男性の方が年上である場合が多く、男性が先に定年退職するので、外国人配偶者に就業制限はその世帯の収入や

その子どもの教育等にも影響すると考えられたからである。

第4に韓国と台湾において多様な外国人が社会に溶け込むこと（社会統合）を支援する体制が整備されている。多文化共生の捉え方は若干異なっている。韓国の場合、多文化共生は朝鮮族以外の外国人に韓国文化を理解してもらうなどの方策に力点があるようである。これに対して台湾では先住民、本省人、外省人等の既存のエスニック集団の関係に力点があり、外国人労働者の支援とは区別されているようである。

表1 韓国と台湾の比較

	外国人労働者受入	在外同胞	家事・介護		仲介	事前 面談
韓国	労働市場を開放	朝鮮族	×	介護は自国民が原則。 住み込み家事労働に外国 籍朝鮮族	公的機関	×
台湾	労働市場を開放	大陸同胞	○	現在の主流 フィリピン、ベトナム 法的保護が課題	民間機関 直接雇用を一部 導入	○

第2節 人の移動の法との関わり

前節では、韓国と台湾の制度についての考察を踏まえ、移民、とくに外国人労働者と法制度との関わり方を示したのが表2である。外国人労働者問題を考える場合、これまでの議論は低熟練労働者の受け入れにかなり力点がおかれていた。韓国の雇用許可制や台湾の労働許可制度はその典型例であると言えよう。しかし、就労という点について着目する場合、じつに多様な地位の外国人、そして国籍を持つ外国出身者が社会において多数存在するのである。移民と法との関わり合いも多様なものとなる。そこで次のような法分野も含めた総合的な分析が必要になるだろう。

第1は、移民法または出入国管理法のレベルからの分析である。国家は外国人の入国を許すべき義務をもたないのであり、国家は条約にもとづきまたは国際礼譲にもとづき外国人の入国を認める（横田[1972: 212-213]）。国家は外国人の入国を認める場合、その許可や滞在の条件を定めることができるのであり、こうした条件や手続は「出入国管理」や「移民」に関する法律において定められるのが通例である。

韓国や台湾を含め多くの国々が低熟練労働者を対象とした受け入れ制度を整備しているが、その国において「就労」する外国人をすべてカバーするものではないということであ

る。たとえば、高度人材ないしは専門職・技術者として就労する場合は違うプロセスによって行われる。ある国に入国し滞在する外国人の法的地位は、入国を認められた際に与えられる査証（ビザ）ないしは在留資格によって異なっている。ビザ・在留資格の種類によって、就労が認められるか否かが決まっており、さらに、就労が認められる範囲についても差がある。たとえば、自国民と婚姻した外国人は自国民と同等の就労が認められるか、制限はあっても一般の外国人よりも制限の少ないのが通例であろう。移民法や出入国管理法によって多様な在留資格が定められており、それぞれの資格ごとに就業が認められる範囲が定められている。ケアワーカーに関する研究のなかでは、日本人の配偶者として在留するフィリピン人女性の参入が多いとの指摘がある。

ビザ発給・在留資格認定は外国人労働者の入国をコントロールするための手段でもある。雇用を促進したい専門職・技術者に対しては、ビザの発給を容易にしたりしてできるだけ円滑化するように試みられている。他方、低熟練労働者の受け入れは国内産業に需要があったとしても、不法滞在化することをおそれて消極的になる場合が多い。

また、韓国の例が示すように、同一の民族、あるいは言語、文化の共通性が高い「集団」を優先的に受け入れて就労させる制度が設けられている点である。日本でも日系人が優先的に受け入れられたのもその例であろう。

第2に、最後の点とも関係するが、国籍法もまた重要な研究分野であろう。一つには国籍は、自国民と外国人を峻別する基準であるほか、外国人に国籍を付与する帰化の制度のあり方は外国人労働者の受け入れや労働者側の行動を規定すると考えられる。また、国籍の考え方は多くの国で政治情勢や社会状況において変化してきた。で

第3に、移民または外国人労働者の社会統合ないしは多文化共生のための試みと法との関係も今後の課題となるだろう。上述の国籍制度のほか、国内法上のさまざまな法的地位や待遇の差異が問われつつある。そうした問題提起や制度変化を促すアクターにも着目していく必要があるだろう。一つは、移民自身やそれを支持する団体による社会運動があるし、また、そうした運動のプラットフォームとなる裁判、人権委員会、時には議会といったアクターがある。たとえば、韓国の外国人労働者の処遇をめぐる制度変化の一つのきっかけに、韓国内に居住する韓国系中国人が起こした訴訟に対する憲法裁判所の判決があった。

表 2 受け入れ国の労働市場と法的枠組みとの関係

入国管理／移民法 (在留・上陸許可)	人のカテゴリー (労働市場の構造)	就労の条件 (労働許可)	現地社会との 関わり	カテゴリー変 更の要因
自国民 (査証不要)	自国民	(原則) 就労 制限なし	多文化共生	
	(国籍保持する 外国出身者)			
	帰化外国人			帰化
査証要 (就労制限少)	配偶者等	制限あり得る	外国人 労働者 支援	婚姻
	「在外同胞」	制限あり得る		
	他の形態の就労 許可 (高度人材、 家族等)	条件付き就労		
査証要 (就労制限あり)	一般的な雇用許 可制度	条件付き就労 (未熟練?)		
				アムネスティ
	不法在留者	不法就労		難民認定等

参考文献

- 明石純一[2006]「外交資源としての外国人労働者：台湾の事例分析」（『国際政治』第146号〔20世紀アジア広域史の可能性〕：172-186ページ）。URL: <http://www.journalarchive.jst.go.jp/jnlpdf.php?cdjournal=kokusaiseiji1957&cdvol=2006&noissue=146&startpage=172&lang=ja&from=jnlto> (最終アクセス日 2011 年 4 月 14 日)。
- 安里和晃[2004] [2008]「介護者としての外国人労働者と結婚移民：台湾における高齢者・障害者の家族介護の変容」（『異文化コミュニケーション研究』第20号、43-77ページ）。http://ci.nii.ac.jp/els/110007090082.pdf?id=ART0009025796&type=pdf&lang=jp&host=cinii&order_no=&ppv_type=0&lang_sw=&no=1314166307&cp= (最終アクセス日 2011 年 8 月 24 日)。
- 大野俊[2010]「岐路に立つ台湾の外国人介護労働者受け入れ：高齢者介護の市場化と人権擁護の狭間で」『九州大学アジア総合政策センター紀要』第5号：69-83ページ。
(URL: <https://qir.kyushu-u.ac.jp/dspace/bitstream/2324/17927/1/p069.pdf> (最終アクセス日 2011 年 8 月 24 日)。
- 木棚照一[2002]『逐条解説国籍法』日本加除出版。
- 白井京[2007]「韓国の外国人労働者政策と関連法制」『外国の立法』231: 31-50.
<<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/231/023105.pdf>> (最終アクセス日 2011 年 4 月 14 日)。
- [2008]「在韓外国人処遇基本法—外国人の社会統合と多文化共生」『外国の立法』235: 135-145. < <http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/235/023504.pdf>> (最終アクセス日 2011 年 4 月 14 日)。
- [2010]「韓国における外国人政策の現状と今後の展望：現地調査をふまえて」『外国の立法』243: 159-176. < <http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/pdf/024307.pdf>> (最終アクセス日 2011 年 4 月 14 日)。
- 申龍徹[2007]「多文化共生社会に向けた外国人住民政策の日韓動向：「在韓外国人基本法」の制定を素材に」『自治総研通巻』346: 9-42. < <http://www1.ubc.ne.jp/~jichisoken/publication/monthly/JILGO/2007/08/shin0708.pdf>> (最終アクセス日 2011 年 4 月 14 日)。
- 施昭雄[2007]「台湾の外国人労働者受け入れ問題」『福岡大学経済学論叢』51(4): 103-128.
<http://www.adm.fukuoka-u.ac.jp/fu844/home2/Ronso/Keizaigaku/E51-4/E5104_0103.pdf> (最終アクセス日 2011 年 4 月 25 日)。
- 宣元錫[ソン・ウォンソク][2002]「韓国の単純技能外国人労働者受け入れ政策：制度・実態とその課題」（一橋大学経済研究所 Discussion Paper, No. 70）<http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/14465/1/pie_dp70.pdf> (最終アクセス日 2011 年 4 月 14 日)。

- _____ [2006]「韓国における非専門職外国人労働者受け入れ政策の大転換—「雇用許可制」の導入：「研修生」から「労働者」へ」（情報化・サービス化と外国人労働者に関する研究 Discussion Paper No.2（一橋大学大学院社会学研究科・総合政策研究室）＜<http://www.y-kurata.com/dpkaken/dp05002.pdf>>（最終アクセス日 2011 年 4 月 14 日）。
- 鄭 雅英[2008]「韓国の在外同胞移住労働者—中国朝鮮族労働者の受け入れ過程と現状分析—」（『立命館国際地域研究』26、2 月、77-96 ページ）。＜http://www.ritsumei.ac.jp/acd/re/k-rsc/ras/04_publications/ria_ja/26_05.pdf>（最終アクセス日 2011 年 4 月 14 日）。
- チェ・ホリム[2010]「韓国へのベトナム人移住労働：政策、社会資本、仲介業および連鎖移住」（『東南アジア研究』48 巻 3 号、2010 年 12 月）。(URL: <http://kyoto-seas.org/wp-content/uploads/2011/08/480302.pdf&sa=U&ei=nw1STtmBG8WfmQWA5InWBg&ved=0CBgQFjAF&sig2=xczsQnO4iUCveGijro-mbA&usg=AFQjCNFXwjUsgaQ5sW1mQs07QvqEMxIE6g>)（最終アクセス日 2012 年 3 月 12 日）。
- 横田喜三郎[1972]『国際法Ⅱ〔新版〕』有斐閣。
- 労働政策研究・研修機構[2007]『アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態』（労働政策研究報告書 No. 81）。<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2007/documents/081.pdf> (Last visited on April 14, 2011).
- 山本栄二、藤川久昭、堀 正樹[2009]『アジア諸国における外国人労働者受入政策の現状と課題』（内閣府経済社会総合研究所）（ESRI Research Note No.5）。http://www.esri.go.jp/jp/archive/e_rnote/e_rnote010/e_rnote005.pdf (Last visited on April 14, 2011).
- 【対象国は、韓国、台湾、シンガポール】
- 山脇啓造[2007]「韓国」（外務省領事局外国人課『イタリア、韓国における外国人政策に関する調査報告書』12-31 ページ）。＜http://www.mofa.go.jp/mofaj/annai/shingikai/koryu/h18_sokai/pdfs/11c.pdf>（最終アクセス日 2011 年 4 月 14 日）。
- _____ [2009]「韓国における外国人政策の転換について」（『国際文化研修〔全国市町村国際文化研修所〕』62: 38-44 ページ）。＜http://www.jiam.jp/journal/pdf/v62/jiam_kougi.pdf>（最終アクセス日 2011 年 4 月 14 日）。
- OECD (2004), *Migration for Employment: Bilateral Agreements at a Crossroads* (Paris: OECD).