

## 韓国の外国人労働者政策と関連法制

白井 京

はじめに

- I 韓国社会における外国人の現状
- II 単純技能外国人労働者受入れ政策の推移
  - 1 政策不在期（1987～1991年）
  - 2 産業研修制期（1991～2003年）
  - 3 雇用許可制・産業研修制並行期（2003～2006年）
- III 外国人労働者雇用法の概要
- IV 2006年現況と政府改正案

おわりに

翻訳：外国人労働者の雇用等に関する法律

はじめに

韓国は30年程前、ドイツや中東諸国に国内の労働者を送り出していた「送出国」であった。「漢江の奇跡」といわれる急速な経済発展とその後の民主化を経て、現在では、外国人労働者「受入国」となっている。GNPの増加、賃金水準の上昇等により、1988年のソウル・オリンピック開催前後には、製造業を中心に労働力不足の問題が生じ、その後、徐々に外国人労働者が受け入れられるようになっていった。

90年代に入ると、日本の研修・技能実習生制度に類似した「産業研修制度」が導入されたが、劣悪な労働環境下での外国人労働者に対する虐待、賃金の未払い、不法就労者の増加、外国人犯罪の増加等の問題が生じた。

これらの諸問題を解決すべく、2004年から「雇用許可制」が導入された。雇用許可制とは、国内労働市場の状況を踏まえた上で外国人に就労許可を与える「労働市場テスト」を経た上で、3年を限度に単純技能労働者を正規の労働者と

して受け入れる制度であり、その取組みが注目されている。

以下では、韓国社会における外国人の現状について述べた後、単純技能労働者の受入政策について三つの時期に分けて概観する。さらに、2003年に制定、2004年から施行され、2006年11月現在までに3回にわたり改正されている「外国人労働者の雇用等に関する法律」について、その概要及び改正状況等を紹介する。なお、巻末に同法の翻訳を付したので、参照されたい。

### I 韓国社会における外国人の現状

現在、韓国国内に、合法不法を問わず「外国人」はどのくらい居住しているのでしょうか。

法務部（省）の発表によれば、2006年8月末現在、約87万人の外国人が居住している。1990年時点では4万9000人であったから、15年で18倍に増加したことになる。韓国の住民登録人口は4878万人（2005年末現在）であり、うち外国人の占める割合は約1.8%になる。<sup>(注1)</sup>

行政自治部によれば、在住外国人のうち、中国出身者が46.1%で最も多い。なかでも、韓国系中国人（いわゆる朝鮮族）が全体の31.7%を占めている。以下、東南アジア（23%）、南アジア（6.3%）、米国（4.8%）、台湾（4%）、日本（3.6%）の順である。居住地域はソウル、仁川、京畿道近辺を中心に首都圏に集中している。<sup>(注2)</sup>

このように在韓外国人が急増するなか、いわゆる「外国人問題」と総称される各種の社会問題の状況は、不法就労者の増加、外国人犯罪の増加、地域コミュニティとの摩擦、社会への不適応等、日本とほぼ同じである。

外国人労働者に対する韓国の基本的な政策スタンスも、日本とほぼ同様と<sup>(注3)</sup>考えてよい。少子高齢化社会が進展する中、女性や高齢者等の潜在的労働力の活用が求められる一方で、外国人労働者の受入れは避けられないとの認識が一般的である。専門的、技術的分野での高い技能を持つ外国人労働者の受入れを積極的に推進する一方で、単純技能労働者に対しては、長期的な社会コストの増加に対する懸念から、「循環型」を目標に、定着を避ける政策をとっている。

韓国における高度人材の受入れは、特に近年の最先端産業（IT、バイオ等）の発展に資する人材の受入れを促進すべく、ゴールドカード制度、ITカード制度、サイエンスカード制度が導入されている。これらは、対象分野での経歴を有する高度熟練労働者や研究者を対象に、入国時の手続き等について特惠を付与する制度である。導入目標値は設けておらず、何人でも受け入れることができるが、実際にこの制度を利用して入国した者は年間数十人といった規模であり、単純技能労働者の数に比すれば微々たる<sup>(注4)</sup>ものである。

不法就労者の子どもの就学等の問題が生じている点もまた、日本と同様である。教育人的資源部は、初等中等教育法施行令改正を通じて不法就労者の子どもの就学を認めたり、子どもを通じた不法就労の取締まりを禁止したりといった<sup>(注5)</sup>対策をとっている。

また、近年、農村部を中心に国際結婚が急増しており、2005年現在、国際結婚の比率が全結婚の13.6%を占めている。農林漁業に従事する新婚男性の35.9%が、中国や東南アジアから<sup>(注6)</sup>新婦を迎える国際結婚である。

民族主義が社会や文化の基盤として強く意識され、「単一民族国家」を標榜してきた韓国であるが、在住外国人の増加に伴い、「多民族国家」に変貌する可能性が指摘されるようになってい<sup>(注7)</sup>る。2006年4月、教育人的資源部は、これまで

「世界でも珍しい単一民族国家」としてきた初等中等教育課程での教科書の記述を、今後は、「多人種・多文化」社会であることを認め、文化的差異による偏見や誤解だけでなく、移住労働者に対する差別や偏見等についても具体的に記述し、理解を深めることができるような内容に<sup>(注8)</sup>改訂するという計画を発表している。

## II 単純技能外国人労働者受入れ政策の推移

韓国において、単純技能労働者の受入政策は、どのようにすすめられてきたのであろうか。外国人労働者が韓国国内に流入し始めた1980年代後半から、2006年10月に至るまでの約20年は、<sup>(注9)</sup>以下の三段階に分けることができる。

- 1 政策不在の時期（1987～1991年）
- 2 産業研修制の時期（1991～2003年）
- 3 雇用許可制・産業研修制並行の時期（2003～2006年）

なお、2007年1月には産業研修制の廃止が予定されており、雇用許可制（2007年～）という第四段階に入ることが予定されている（2006年11月現在）。

ここでは、年代を追ってそれぞれの時期の政策の概要について述べることにする。

前提として、韓国では日本の「日系外国人」に対する政策と同様に、特に中国国籍を有する者を中心とする「韓国系外国人（いわゆる同胞）」に対する優遇措置がとられており、他の外国人労働者に対する政策とは若干異なる点を指摘しておく。

### 1 政策不在期（1987～1991年）

この時期の韓国では、経済発展と教育水準の向上に伴う3D（Dirty, Dangerous, Difficult）<sup>(注10)</sup>労働の忌避現象が始まり、特に製造業等において人手不足が顕著になりはじめた。その背景としては、農村からの労働者調達が限界に達したこと、ベビーブーム世代（1955～1963年生まれ）

の労働市場流入が終了し、青年層の労働者が減少したこと、進学率が高まり高卒以下の新卒労働者が少なくなったこと、就職時にサービス産業を選好する傾向が高まったこと、等が指摘されている。<sup>(注11)</sup>

当時の政府は、「観光客」や「親戚・知人訪問」という形で入国した外国人が不法就労することについて、国民経済に大きな害悪はないという点を考慮して放置していたという。<sup>(注12)</sup> いわばこの時期は、外国人労働者に対する政策が不在の時期であった。

## 2 産業研修制期 (1991～2003年)

1991年10月、海外に投資している企業を対象に、「産業技術研修生制度」が導入された。これは、海外の子会社で雇用した労働者を韓国本社で研修させ、本来のポストに帰任させるというものである。研修生の滞在期間は、最高1年間である。この制度によって、海外に投資している大手企業は、研修という名目で外国人労働者を受け入れることが可能になった。

1993年12月には、海外への投資を行っていない中小企業にまで対象を拡大した「産業研修制度」が導入された。これは、発展途上国への産業技術協力を行い、併せて中小企業の人材難を補うことを目的として、労働条件の厳しい3D業種の中小企業に、海外から単純技能労働者を受け入れる制度である。この制度を利用すれば、従業員数300人以下の中小製造企業も、外国人労働者を「研修生」として1年間雇用できる。制度が実施された1994年には、2万人の産業研修生が、韓国国内の中小企業に雇用された。

同制度については、研修手当に関するトラブル、研修生に対する暴力等の人権侵害、研修生の離脱率の高さ、国内外の関連機関の不正疑惑などが取りざたされた。実質的には労働者であるにもかかわらず、「研修生」であるがゆえに、

低賃金を強要され、労働基準法の適用や社会福祉制度から除外されていた。離脱した研修生の多くは、不法就労者となった。これらの問題は、深刻な社会問題として認識されるようになった。韓国政府は、こういった問題を改善するために、順次、以下のような対策をとっていった。

1995年、不当な差別を訴えるミャンマー人研修生の籠城事件が起きた。これを機に、「外国人産業技術研修生の保護及び管理に関する指針（ガイドライン）」が出された。同指針では、研修手当の引上げ、医療保険証の発給、労働基準法上の強制労働禁止、暴行禁止、労働時間遵守等の一部条項を適用する等の方針が示された。

1998年4月には、同一企業において2年間働いた研修生は、その後1年間、正式に就業することができるという「研修就業制度」が導入された。その後、この制度はさらに「1年研修後、2年就業」という形に変更された。

不法就労者に対しては、「自発的申告期間」を設定し、この期間に自ら出頭した者については、罰金等を科すことなく自国に帰すことにした。2002年3月から5月の期間に、25万5978人が自発的に出頭している。<sup>(注13)</sup>

2002年には、「外国人労働者制度改善方法案」が提案され、産業研修生の定員拡大や管理・運営体制の変更等の対策が発表された。<sup>(注14)</sup>

韓国系外国人に対しては、2001年11月に「就業管理制」が導入された。韓国語能力に長けた韓国系中国人を筆頭に、韓国系外国人が不法滞在をしつつ、サービス業に従事していたことから、これまで外国人には一切禁止されていたサービス業について、門戸が開放された。就業管理制は、これらの者に対し、飲食業、社会福祉サービス業、看護・家政・清掃関連サービス業等への最長3年間の就労を許可するものである。当初は、対象となる韓国系外国人について、年齢制限等を課していたが、徐々に対象者の範囲が拡大されていった。

以上のように、産業研修制を改善する方向で様々な対策がとられてきたが、この時期にも、一部では、外国人労働者と正式に雇用契約を結ぶ雇用許可制を導入しようとする動きがみられた。<sup>(注15)</sup>

1995年12月には、労働部が雇用許可制導入について検討をはじめ、翌96年には雇用許可制導入に関する法案を提出する方針を固めたが、他省庁や中小企業関連団体の反対により、この方針は撤回された。

また、2000年7月には、当時与党であった新千年民主党と政府が「外国人労働者の雇用及び管理に関する法律案」を作成したが、野党ハンナラ党や中小企業庁等の反対により、国会に提出できなかった。

以上のように、この時期は、一部で雇用許可制導入の萌芽もみられたものの、産業研修制度が本格的に導入され、改善のために制度が拡大、補強、補完されていった時期であったといえる。

### 3 雇用許可制・産業研修制並行期（2003～2006年）

2000年以降、人権侵害や職場離脱等、産業研修制度の弊害が限界に達しているとして、国家人権委員会、大学教授等の労働問題の専門家や各労組からは、同制度の廃止と雇用許可制の導入を求める声が高まった。2002年末には、不法就労者数が総外国人労働者数の80%近くに達した。<sup>(注16)</sup>

2003年2月、盧武鉉新政権は、これらの状況を踏まえ、雇用許可制を導入するという意思を表明した。同時に、盧武鉉政権は、不法就労者に対する取締りを一時的に保留すると発表した。急増する不法就労者問題に対処し、同時に外国人労働者の人権を保護するためには、雇用許可制の導入もやむをえないとする世論の高まりを受けた決断であった。

同年7月には、雇用許可制について定めた「外

国人労働者の雇用等に関する法律」（以下「外国人労働者雇用法」という。）が、国会本会議において可決された。これに伴い、出入国管理法施行令等も改正され、雇用許可制を利用して入国する外国人のための「非専門就業」という在留資格が新設された。

雇用許可制は、製造業、建設業、農畜産業、サービス業等の分野で、従業員300人未満の事業所が、韓国人労働者を雇用できない場合、所定の手続きを経て、外国人労働者と雇用契約を締結できるという制度である。期間は原則として1年だが、最長で3年まで延長できる。労働者の受入れを透明に行なうため、ブローカー等を排除し、政府自らが受入れを管理するシステムとなっている。この制度を通じて受け入れる外国人労働者の人数、業種、送出国は政府が定め、毎年調整する。送出国と韓国政府の間では、公的機関のみが労働者の選定を行なう等の条件を示した覚書が締結される。2006年現在、ベトナム、フィリピン、タイ、モンゴル、インドネシア、スリランカの計6か国と覚書が締結され、労働者を受け入れている。<sup>(注17)</sup>

また、前述した就業管理制によって、サービス業等への雇用が許可された韓国系外国人に対しては、一般外国人枠とは異なる「特例」により雇用許可制を適用することになり、就業管理制は廃止された。

外国人労働者雇用法は、2004年8月17日から施行された。施行後も、産業研修制度の恩恵を受けている中小企業の困難な現状に対する配慮から、既存の産業研修制度もしばらくの間、並行して実施されることになった。

2004年に入国した新規の外国人労働者7万9千人のうち、就業管理制を含む雇用許可制による者が4万1千人、産業研修制による者が3万8千人である。この時点では、産業研修制による外国人労働者の受入れも同程度に行なわれていたことがわかる。<sup>(注18)</sup>

同年8月には、「不法就労外国人合法化措置」が発表された。これは、外国人労働者雇用法の附則において、雇用許可制の施行前に不法就労者を合法化するよう規定されていたことから執られた措置である。これにより、2003年11月15日までに、18万4千人の不法就労外国人が「合法化」され、期間付きで正式に就業することを認められた。

### Ⅲ 外国人労働者雇用法の概要

外国人労働者雇用法は、2003年の制定以後、3回改正されている。第三次改正（2005年）を経た現行法は、全6章32か条の本則及び附則からなり、2005年12月31日から施行されている。

2003年制定時の法律案では、提案理由において、韓国人労働者の雇用機会保護という原則の下に、外国人労働者をシステムティックに導入することにより、中小企業等の人材不足を解消し、外国人労働者に対する効率的な雇用管理と権利保護のためのシステムを備えるとしている。主な内容は、以下のとおりである。

#### 第1章 総則

総則では、法律の目的、用語の定義、政策決定機関、年間計画等について定めている。

この法律は、外国人労働者の導入により、円滑な人材需給と経済発展を図ることを目的とする（第1条）。

この法律における「外国人労働者」とは、大韓民国の国籍を有しない者で、韓国国内の事業又は事業場において賃金を得る目的で労働を提供する者と定義される（第2条）。

雇用許可制に関する政策決定機関としては、最高機関の「外国人労働者政策委員会」(以下「政策委員会」とする。)<sup>(注19)</sup>が国務総理の下に置かれる。政策委員会は、外国人労働者に関する基本計画の策定や、導入する業種及び規模等について審議、議決する機能を有する。この政策委員会の

効率的な運営のために、労働部の下には、「外国人労働者雇用委員会」(以下「雇用委員会」とする。)が置かれている。(以上、第4条)

政策委員会は、送出国を指定し、導入業種や規模を決定した後、その具体的な内容について、「外国人労働者導入計画」を策定し、毎年3月31日に公表する（第5条第1項）。計画の公表期日については、法律制定時には「10月1日」とされていたが、当該年度<sup>(注20)</sup>の経済状況や雇用動向を反映するのが難しいとして、2005年の第三次改正により3月31日に変更された。なお、公表された計画であっても、国内の失業増加や雇用情勢の急な変動により変更する必要がある場合には、政策委員会の審議及び議決を経て変更することができる（第5条第2項）。

#### 第2章 外国人労働者の雇用手続

韓国の雇用許可制では、国内労働者の雇用の妨げとなることを防ぐために、労働市場テスト（一定期間求人を出しても国内労働者により充足されないことを確認するなど、国内労働市場の状況を踏まえて外国人に就労の許可を与える制度）が導入されている。第2章では、この労働市場テストに関する手続きのほか、契約や就業教育、韓国系外国人に対する特例について定めている。

使用者には、まず、職業安定機関に韓国人を対象とした求人を申請することが義務付けられている。職業安定機関は、求人条件を満たす韓国人が優先的に採用されるように、積極的に職業紹介を行わなければならない。(以上、第6条)

2003年の法律制定時には、韓国人を採用することができなかった使用者に対して「人材不足確認書」を発給し、これをもとに外国人労働者の雇用許可を得るよう定めていたが、手続きが煩雑であり雇用許可制の普及を妨げているとして、第三次改正時に、第8条に定める雇用許可

書（後述）と統合することになった。よって現行法では、「人材不足確認書」について定めていた第6条の第3項及び第4項は削除されている。

韓国国内での就業を希望する外国人労働者については、まず労働部長官により「求職者名簿」が作成される。これは、労働部長官が、政策委員会により指定された送出国の労働行政を管掌する政府機関の長と協議し、韓国語能力試験等を実施したうえで選抜した者を中心に作成する名簿である。（以上、第7条）

なお、送出国に労働行政を管掌する独立した政府機関がない場合、政策委員会が最も近い機能をもつ部署を定めて協議すると規定されている。これは、産業研修制度において、権威の不明確な機関やブローカーが労働者の送出国を担当することによって生じた問題（例えば、莫大な入国手数料を課し、結果的に研修からの離脱や不法就労を促進するなど）を回避するため、2004年の第一次改正により、付け加えられた規定である。

雇用安定機関に韓国人の求人を依頼したにもかかわらず、人材を採用できなかった使用者は、職業安定機関に「外国人労働者雇用許可」を申請する。この有効期間は3か月であり、1回に限り延長が認められる。職業安定機関の長は、名簿に登載された者の中から適格者を推薦し、これを雇用する使用者に対しては、「外国人雇用許可書」が発給される。（以上、第8条）

使用者と、雇用されることになった外国人労働者の間には、書面による労働契約の締結が義務付けられる。労働契約期間は1年を超過できないが、3年の範囲内で毎年更新することが可能である。（以上、第9条）

韓国に入国した外国人労働者は、一定期間、定められた機関において、外国人就業教育を受講しなければならない（第11条）。

訪問同居査証（F-1）により既に入国してい

る韓国系外国人に対しては、特例として、建設業、サービス業、製造業、農畜産業又は沿近海漁業における雇用が認められる。既に入国している韓国系外国人が、上記の業種での就職を希望する場合には、外国人就業教育（第11条）を受講した後に、職業安定機関に求職の申請を行なう。労働契約が締結された場合、これらの者の在留資格は、就業活動を行なうことができるものに変更される。（以上、第12条）

2003年の法制定時には、サービス業と建設業のみが規定されていたが、第三次改正により他の3業種が追加された。

### 第3章 外国人労働者の雇用管理

ここでは、各種保険及び信託制度や雇用制限等、外国人労働者の雇用管理について定めている。なお、外国人労働者を雇用する際に加入が求められる保険・信託制度は5つあるが、この章では出国満期保険及び信託、健康保険、帰国費用保険信託の3つについて規定している。残りの2つ（保証保険、傷害保険）については、次の第4章で定めている。

出国満期保険・出国満期一時金信託は、労働契約が終了した際の外国人労働者への一時金（労働基準法上の退職金とみなす）の支給のために加入が義務付けられるものである（第13条）。第三次改正により、毎月の保険料の納付等が義務付けられ、延滞する者に対する罰金も規定されている（第30条）。

外国人労働者及び使用者は、健康保険の加入者としての適用を受ける（第14条）。帰国時に必要な費用を充当するため、外国人労働者には帰国費用保険・信託への加入が義務付けられる（第15条）。

使用者は、労働関係の終了、滞在期間の満了等により外国人労働者が帰国する際に、賃金等を清算するよう義務付けられており（第16条）、外国人労働者との労働契約を解約するなど一定

の事由が生じた場合には、労働部長官に申告しなければならないと規定されている(第17条)。

外国人労働者は、入国した日から最大で3年の就業活動が許容されている。期間の満了により出国した後、6か月が経過しない者については、この法律による就業が禁止されている。(以上、第18条)この6か月の就業禁止期間は、外国人労働者の定住を防止するための規定であり、2003年に法律が制定されたときには1年間であったが、第二次改正において6か月に短縮された。この改正時、使用者の推薦がある者に対しては、6か月の再就業禁止期間をさらに短縮することができるとする条項(第18条の2)も新設された。

就業禁止期間を経て、雇用許可制により再入国した外国人労働者に対しては、韓国語の能力試験(第7条)及び就業教育(第11条)が免除される。

これらの改正は、中小企業において熟練労働者を雇用することが難しいことから、雇用主が求める優秀な人材に限っては、可能な限り継続して雇用ができるよう改正されたものである。

使用者への雇用許可の取消や制限についても、以下のとおり規定している。使用者が、契約賃金や労働条件等に違反した場合、賃金遅配等があった場合、虚偽等により雇用許可を得た場合等には、労働部長官は雇用許可の取消しを命じることができる(第19条)。また、雇用許可証の発給を受けずに外国人労働者を雇用した者、上記第19条の規定により雇用許可を取り消された者、この法律又は出入国管理法に違反し処罰された者等に対しては、労働部長官は、当該事実が発生した日から3年間、外国人労働者の雇用を制限することができる(第20条)。

その他、外国人労働者の円滑な国内就業と使用者の効率的な雇用管理のために、労働部長官は、出入国支援事業、教育事業、相談事業等各種の事業を遂行すると規定している(第21条)。

#### 第4章 外国人労働者の保護

ここでは、差別禁止や保険加入等、外国人労働者の保護について定める。

使用者は、外国人であるという理由による不当な差別的処遇を禁じられる(第22条)。これは、外国人に対する雇用上の差別を明確に禁じた条項であり、産業研修制度において頻発した人権侵害を防止する目的を有している。

大統領令が定める事業及び事業場の使用者には、賃金遅配等に備えた保証保険への加入が義務付けられる。これは、賃金債権保障法が適用されない事業又は事業場や、常時300人未満の労働者を雇用する事業又は事業場等に限定される(施行令)。また、外国人労働者には、疾病や死亡に備えた傷害保険への加入が義務付けられる。(以上、第23条)

外国人労働者に対する保護制度の一環として、外国人労働者に対する相談、教育等の事業を遂行する機関や団体に対して、費用の一部を国が支援することができる(第24条)。具体的には、外国人労働者に対する無償医療支援事業等、外国人労働者の権利保護のために政策委員会が必要とみなす事業と定めている(施行令)。

外国人労働者が、使用者による契約解除や事業主の休業、廃業等、自らの責任ではない理由によって労働を継続できない場合や、正常な雇用関係を継続することが難しい場合には、事業又は事業場の変更が認められている。変更は、最長3年間の就業期間の間に、原則的に3回のみ認められている。ただし、他の事業又は事業場への変更を職業安定機関に申請した日から、2か月以内に出入国管理法の規定による勤務先変更許可を得ることができない場合や、契約終了後1か月以内に変更申請をしなかった外国人労働者に対しては、出国が義務付けられている。

(以上、第25条)

## 第5章 補則

労働部長官は、使用者、外国人労働者、国の支援を受ける外国人関連団体に対して、報告や書類の提出等、必要な命令を発したり、関連帳簿や書類について調査したりすることができる（第26条）。

## 第6章 罰則

外国人労働者の斡旋等採用に介入した者や、外国人の事業場変更を妨害した者等に対して1年以下の懲役又は1千万ウォン<sup>(注21)</sup>以下の罰金が科せられる（第29条）。そのほか、従業者等が法人又は個人等、勤務先の業務に関して違反行為をした場合、行為者の処罰に加えて、その法人又は個人に対しても罰金刑を科する両罰規定を設けている（第31条）。

## IV 2006年現況と政府改正案

雇用許可制が導入された当初は、産業研修制度との並行実施や、不景気等による求人数の減少等により、期待されていた程の効果は得られなかった<sup>(注22)</sup>。

政府は、その後の法改正や運用の改善により雇用手続きを簡素化し、活性化を試みている。例えば、2005年6月には企業が外国人労働者を導入する際のワンストップサービスを開始、同年7月には「一企業一制度原則（企業が産業研修制度と雇用許可制を同時に利用することを禁止する原則）」を廃止する等の措置がとられている<sup>(注23)</sup>。

2007年1月からは、実質的に単純労働者を受け入れてきた産業研修制度が廃止される予定であり、雇用許可制導入の本来の効果を得ることができるかどうか注目される。

2006年現在の韓国における単純技能外国人労働者の現状は、どうなっているのだろうか<sup>(注24)</sup>。

雇用許可制の施行後、同制度を通じて新規に雇用された外国人労働者の総数は122,740人、

企業数は約3万事業所である。うち、一般外国人が54,843人であり、特例による韓国系外国人労働者が67,897人である。一般雇用許可制による入国者よりも、「特例」を利用した韓国系外国人労働者の数の方が多い。

一般雇用許可制により入国した外国人の98%を占める53,963人が製造業に従事しており、農畜産業が708人、建設業が110人である。特例雇用許可制による韓国系外国人労働者67,897人のうち57%の38,426人が建設業に従事し、35%の24,060人がサービス業に従事している。

不法就労者の数は、2006年6月現在、全外国人労働者394,511人のうち、189,220人であり、全体の48.0%、半分弱にまで減少した。雇用許可制導入直前には80%弱を占めていたことを考えれば改善されているが、未だその数は多い。残り52.0%を占める合法就労者205,291人のうち、雇用許可制による「非専門就業者」査証を有する者は半分弱の95,005人、研修就業者は46,031人、産業研修生が31,886人等である。

政府は、2006年6月、4回目の改正となる外国人労働者雇用法改正案を国会に提出した。同改正案は、韓国系外国人の雇用手続きの簡素化を主な内容とするものである。

例えば、これまでは、訪問同居査証を得て入国した韓国系外国人が就業を希望する場合には、査証変更や求職申請、就業許可認定書の発給等の手続きが必要であったが、改正案では入国時から韓国系外国人に対して「訪問就業在留資格（H-2）査証（新設）」を発給することにより、複雑な各種の手続きが不要になる。

使用者側も、韓国系外国人を雇用する場合、これまでのように個別に申請し、雇用許可を得ることなく、職業安定機関から有効期間3年の「特例雇用可能確認書」の発給を受けて、自由に採用できるようになる。

同改正案が可決されれば、韓国系外国人の就業機会がさらに拡大し、入国者数も増加するも

のとみられている。

### おわりに

2006年5月、法務部を中心に17の省庁が集まり、大統領主催の「外国人政策会議」が開催された。

この会議が開催された背景には、現在のよう  
に外国人受入れに関して統一した政策がない状  
態が続けば、フランスで起きた移民暴動のよう  
な事件の発生も考えうる程、韓国社会において  
外国人問題が無視できなくなっているという認  
識があった。政府は、この会議において、韓国  
の外国人政策は大きな方向転換を迫られている  
と述べている。<sup>(注25)</sup>

法務部は、この会議における議論を土台に、  
2006年9月、「在韓外国人の処遇基本法(仮称)」  
を制定する方針を発表した。これまで、各省庁  
が個別に政策を推進してきたために政策の不足  
や重複が発生しており、総合的な外国人政策が  
必要であるとして、その根拠法となる法律を制  
定する計画を発表したのである。内容としては、  
総合的な計画の策定、定住外国人の社会適応へ  
の支援や、人権侵害の予防及び救済等が挙げら  
れている。<sup>(注26)</sup>

この動きは、雇用許可制を導入した韓国政府  
の「次の課題」が、在住外国人の韓国社会への  
統合、異文化共存のコンセンサス形成にあると  
いうことを端的に示している。少子高齢化社会  
が進展するなか、外国人労働者が韓国の労働市  
場に占める割合は、ますます高まるものと思わ  
れる。そのような状況において、受入れ体制や  
政策の不備は、社会的なコストの増加や、異文  
化摩擦による社会不安を惹起しかねない。これ  
を避けるためには、外国人政策に対し政府が積  
極的な姿勢を示す必要があると考えたのである。

最近、日本でも、研修・技能実習制度の見直  
しが進められており、また、総合的な外国人政  
策の必要性を訴える声が上がっている。<sup>(注27)</sup>外国人

労働者の受入れや、外国人の社会統合に関する  
課題は、韓国と共通するものが多い。2007年1  
月の産業研修制度廃止後、韓国において雇用許  
可制がどの程度浸透していくのか、さらに在韓  
外国人の統合政策がどのように進められていく  
のか、今後の動きが注目される。

### 注

\* インターネット情報は、すべて2006年11月30日現在  
のものである。

\* 法案、検討報告書、審査報告書及び法律の条文につ  
いては、韓国国会입법통합지식관리시스템 (立法統  
合知識管理システム) <<http://search.assembly.go.kr/>>によった。

\* 韓国国内の新聞記事については、韓国言論財団の新  
聞記事データベース KINDS <<http://www.kinds.or.kr/>>によった。

(1) 「법무부, “제한 외국인 처우 기본법” 제정 추진(法  
務部, “在韓外国人処遇基本法” 制定を推進)」韓国  
法務部ウェブサイト<<http://www.moj.go.kr/>>にお  
ける2006.9.21付報道資料。同法については、本稿「お  
わりに」を参照。

(2) 以上の数値は、行政自治部による地方自治体別外  
国人居住現況調査による。同調査の概要については、  
「한국거주 100명중 1명은 외국인—총53만6627명  
中출신 46로 최다」(韓国居住100人中1人は外国人  
—合計53万6627人…中国出身が56%で最多)『東亜日  
報』2006.6.8.を参照した。注(1)の法務省調査による  
人数との差は、不法就労者及び住所登録をしない外  
国人が多いためではないかと推察される。

(3) 韓国における外国人労働者政策の基本方針につ  
いては、大統領諮問政策企画委員会『2004년 정책기  
획과제 국내 외국인노동자 차별 해소방안 연구』  
(2004年政策企画課題 国内の外国人労働者差別解  
消方法案研究), 2004.6, p.12. 及び外国人労働者雇用  
法案検討報告書、各改正案の審査報告書等の記述に  
よった。日本の外国人政策については、経済産業省  
「外国人労働者問題—課題の分析と望ましい受入制

- 度の在り方について一」(独立行政法人経済産業研究所主催 BBL セミナー 2005年度 No.348 「外国人労働者問題」), 2005.10. <<http://www.rieti.go.jp/jp/events/bbl/bbl051006.pdf>>等を参考にした。
- (4) 経済産業省『外国人労働者問題に係る各国の政策・実態調査研究事業報告書』2005.3, p.155. <<http://www.meti.go.jp/report/data/g50924aj.html>>. 以下『報告書』と略す。
- (5) 「“불법체류 자녀 마음놓고 학교가세요” …자녀 추적 통한 단속 금지”(“不法在留の子女も安心して学校に行ってください” …子女追跡を通じた取締りを禁止)『東亜日報』2006.5.1.
- (6) 「한국에 결혼이주한 외국인 여성 지원한다」(韓国に結婚移住した女性を支援する)『PRESSian』2006.4.27.
- (7) 岡田浩樹「単一民族国民国家の影の下で—グローバル化と韓国内の外国人労働者」『アジア遊学』No.81, 2005.11, pp.109-120.
- (8) 「위드의 ‘힘’ —단일민족 강조→문화다양성 수용…교과서 내용 바뀐다」(ワードの‘力’—単一民族強調→文化多様性の受容…教科書の内容が変わる)『ソウル新聞』2006.4.6. ワードとは、韓国人の母と米国人の父の間に生まれ、米国スーパーボールで最優秀選手に選ばれたハインス・ワード選手。
- (9) この三段階の時期の設定については、注(3)の大統領諮問政策企画委員会による研究に依拠した。
- (10) 日本の3K(汚い、危険、きつい)に相当する。
- (11) 経済産業省『報告書』p.126.
- (12) 大統領諮問政策企画委員会 前掲書, p.14.
- (13) 同上, p.14.
- (14) この時の内容については小川昌代「短信:韓国外国人労働者対策」『外国の立法』No.214, 2002.12, pp.196-200. <<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/214/21409.pdf>>
- (15) 大統領諮問政策企画委員会 前掲書, p.19.
- (16) 「외국인근로자의 고용허가 및 인권보호에 관한 법률안(外国人労働者の雇用許可及び人権保護に関する法律案) 審査報告書」(議案番号162008),

2003.7.15. 同法律案は、委員会代案の作成により廃案となった。

- (17) 覚書の内容等については、キルサン・ユー「韓国／雇用許可制度を導入(特集 アジア諸国の国際労働移動—今、何が起きているか)」『Business Labor Trend』2006.4, pp.34-37. 現在、中国及びカザフスタンとも覚書調印のため交渉中である。
- (18) 大統領諮問政策企画委員会 前掲書, p.16.
- (19) 韓国語原文では「외국인력(外国人力)」であり、文献によってはそのまま訳出しているものや、「外国人材」と訳しているものもある。ここでは意味を明確にするため、「外国人労働者」と訳出した。
- (20) 韓国における「年度」は、通常、1月1日から12月末迄である。なお、学校等における「学年度」は3月初めから翌年の2月末迄である。
- (21) 日本円で約125万円に相当する(2006年11月30日現在)。
- (22) 第三次改正案審査報告書(2005.5), p.6. 及び第四次改正案検討報告書(2006.9), p.11.
- (23) 第四次改正案検討報告書(2006.9), p.23.
- (24) 以下の数値については、すべて同上, p.6.
- (25) 「큰 틀 잡은 국내 외국인 ‘종합대책’ …중동포등 ‘방문취업제’ 첫 도입(大きな枠組みを整えた国内外国人‘総合対策’…中国同胞には‘訪問就業制’を初めて導入)」『朝鮮日報』2006.5.27.
- (26) 前掲注(1)の報道資料等を参照。
- (27) 一例として、「外国人労働者受入れ—急がれる政府一元管理」『日本経済新聞』2006.3.7.

#### 参考文献(注に記したものは除く)

- ・天瀬光二「韓国、外国人労働者への新たなアプローチ—雇用許可制度がスタート—」『IMFJC』No.283, 2006. 夏, pp.32-34.
- ・宣元錫「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—」<<http://www.y-kurata.com/dpkaken/dp05002.pdf>>(情報化・サービス化と外国人労働者に関する研究ディスカッションペーパー

シリーズ2005年度) <[http://www.y-kurata.com/dp\\_kaken/dptop.htm](http://www.y-kurata.com/dp_kaken/dptop.htm)>

2004.10, pp.48-54.

・柳吉相「大韓民国における外国人雇用許可制（特集  
外国人労働者）」『日本労働研究雑誌』No.531,

(しらい きょう・海外立法情報課)

# 外国人労働者の雇用等に関する法律

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률  
(2005年12月30日一部改正 法律第7829号)

白井 京訳

## 第1章 総則

### 第1条 (目的)

この法律は、外国人労働者を体系的に導入し、管理することにより、円滑な人材需給及び国民経済の均衡ある発展を試みることを目的とする。

### 第2条 (外国人労働者の定義)

この法律において「外国人労働者」とは、大韓民国の国籍を有しない者で、国内に所在する事業又は事業場において賃金を目的として労働を提供し、又は提供しようとする者をいう。ただし、出入国管理法第18条第1項の規定により就業活動を行なうことができる在留資格を得た外国人のうち、就業分野又は滞在期間等を考慮し、大統領令で定める者を除く。

### 第3条 (適用範囲等)

- ① この法律は、外国人労働者及び外国人労働者を雇用し、若しくは雇用しようとする事業又は事業場に適用する。ただし、船員法の適用を受ける船舶に乗務する船員のうち、大韓民国国籍を有しない船員及びその船員を雇用し又は雇用しようとする船舶の所有者に対しては適用しない。
- ② 外国人労働者の入国、滞在及び出国等において、この法律で規定していない事項については、出入国管理法に定めるところによる。

### 第4条 (外国人労働者政策委員会)

- ① 外国人労働者の雇用管理及び保護に関する主要事項を審議し、議決するために、國務總理所属下に外国人労働者政策委員会(以下「政

策委員会」という。)を置く。

- ② 政策委員会は、次の各号の事項を審議し、議決する。
  1. 外国人労働者関連の基本計画の策定に関する事項
  2. 外国人労働者導入業種及び規模等に関する事項
  3. 外国人労働者を送り出すことのできる国家(以下「送出国」という。)の指定及び解除に関する事項
  4. その他に大統領令で定める事項
- ③ 政策委員会は、委員長1名を含む20名以内の委員で構成する。
- ④ 政策委員会の委員長は國務調整室長を充て、委員は、財政經濟部、外交通商部、法務部、産業資源部及び労働部の次官、中小企業庁長官並びに大統領令が定める関係中央行政機関の次官を充てる。
- ⑤ 政策委員会の効率的な運営のために、外国人労働者雇用制度の運営及び外国人労働者の權益保護等に関する事項を事前に審議する外国人労働者雇用委員会(以下「雇用委員会」という。)を労働部に置く。
- ⑥ 政策委員会と雇用委員会の構成、機能及び運営等に関して必要な事項は、大統領令で定める。

### 第5条 (外国人労働者導入計画の公表等)

- ① 労働部長官は、第4条第2項の各号の事項が含まれた外国人労働者導入計画を政策委員会の審議及び議決を経て策定し、毎年3月31日までに大統領令で定める方法で公表しなけ

ればならない。＜改正2005.12.30＞

- ② 労働部長官は、第1項の規定にかかわらず、国内の失業増加等、雇用事情の急激な変動により、第1項の規定による外国人労働者導入計画を変更する必要があるときは、政策委員会の審議及び議決を経て変更することができる。この場合、公表の方法については、第1項の規定を準用する。
- ③ 労働部長官は、必要な場合には、外国人労働者関連業務を支援するために調査及び研究の事業を行なうことができる。これに関して必要な事項は大統領令で定める。＜施行日2005.12.30＞

## 第2章 外国人労働者の雇用手続

### 第6条<sup>(注2)</sup> (韓国人の求人努力)

- ① 外国人労働者を雇用しようとする者は、職業安定法第4条第1項<sup>(注3)</sup>の規定による職業安定機関（以下「職業安定機関」という。）に、優先的に韓国人の求人を申請しなければならない。
- ② 職業安定機関の長は、第1項の規定による韓国人の求人の申請を受けた場合には、使用者が適正な求人条件を提示することができるよう、相談及び支援しなければならない。求人条件を備えた韓国人が優先的に採用されるよう、職業紹介を積極的に行なわなければならない。
- ③ 削除＜2005.12.30＞
- ④ 削除＜2005.12.30＞

### 第7条 (外国人求職者名簿の作成)

- ① 労働部長官は、第4条第2項第3号の規定により指定された送出国の労働行政を管掌する政府機関の長と協議し、大統領令の定めるところにより、外国人求職者名簿を作成しなければならない。ただし、送出国に労働行政

を管掌する独立した政府機関がない場合、最も近い機能を有する部署を定め、政策委員会の審議を受けてその部署の長と協議する。＜改正2004.12.31＞

- ② 労働部長官は、第1項の規定による外国人求職者名簿を作成するときは、外国人求職者選抜基準等として活用することができるよう、韓国語駆使能力を評価する試験（以下「韓国語能力試験」という。）を実施しなければならない。＜施行日2005.8.17＞
- ③ 韓国語能力試験の実施機関の選定及び取消、試験実施方法その他の韓国語能力試験実施に関して必要な事項は、大統領令で定める。＜改正2005.12.30＞＜施行日2005.8.17＞

### 第8条 (外国人労働者の雇用許可)

- ① 第6条第1項の規定により、韓国人の求人を申請した使用者は、同条第2項の規定による職業紹介にもかかわらず人材を採用できなかったときは、労働部令の定めるところにより、職業安定機関に外国人労働者雇用許可を申請しなければならない。＜改正2005.12.30＞
- ② 第1項の規定による申請の有効期間は3か月とするが、一時的な経営悪化等により新規労働者を採用することができない場合等には、大統領令の定めるところにより、1回に限り期間を延長することができる。＜新設2005.12.30＞
- ③ 職業安定機関の長は、第1項の規定による申請があるときは、外国人労働者導入業種及び規模等、大統領令が定める要件を満たす使用者に対して、第7条第1項の規定による外国人求職者名簿に登録された者の中から適格者を推薦しなければならない。＜改正2005.12.30＞
- ④ 職業安定機関の長は、第3項の規定により推薦された適格者を選んだ使用者に対し、選ばれた外国人労働者の姓名等を記載した外国

人労働者雇用許可書を遅滞なく発給しなければならない。〈改正2005.12.30〉

- ⑤ 第4項の規定による外国人労働者雇用許可書の発給及び管理等に関して必要な事項は、大統領令で定める。〈改正2005.12.30〉
- ⑥ 職業安定機関に該当しない者は、外国人労働者の選抜及び斡旋その他の採用に介入してはならない。

### 第9条 (労働契約)

- ① 使用者が、第8条第4項の規定により選んだ外国人労働者を雇用しようとする場合は、労働部令が定める標準労働契約書を使用し、労働契約を締結しなければならない。〈改正2005.12.30〉
- ② 第1項の規定による労働契約を締結しようとする場合、使用者は、大統領令で定める者にこれを代行させることができる。〈新設2005.12.30〉
- ③ 労働契約期間は1年を超えることができない。ただし、第18条第1項の規定による期間を超えない範囲内で労働契約を更新することができ、この場合、更新される毎回の労働契約期間は、1年を超えることができない。
- ④ 第1項の規定による労働契約を締結する手続及び効力発生の時期等に関して必要な事項は、大統領令で定める。〈新設2005.12.30〉

### 第10条 (査証発給認定書)

第9条第1項の規定により外国人労働者と労働契約を締結した使用者は、出入国管理法第9条第2項の規定により、当該外国人労働者に代わって法務部長官に査証発給認定書を申請することができる。

### 第11条 (外国人の就業教育)

- ① 外国人労働者は、入国後、労働部令で定める期間内に、大統領令で定める機関において、

国内就業活動に必要な事項を周知させるために実施する教育（以下「外国人就業教育」という。）を受けなければならない。

- ② 使用者は、外国人労働者が外国人就業教育を受けることができるようにしなければならない。
- ③ 外国人就業教育の時間、内容及びその他の外国人就業教育の実施に必要な事項は、労働部令で定める。

### 第12条 (外国人労働者雇用の特例)

- ① 次の各号の一に該当する事業又は事業場の使用者は、大統領令で定める種類の査証を発給されて既に入国した外国人<sup>(注5)</sup>であって、国内において就業しようとする者を雇用することができる。
  - 1. 政策委員会が日雇い労働者の労働市場の現況、韓国人労働者の雇用機会侵害の有無及び事業場の規模等を考慮して定める建設業の事業又は事業場
  - 2. 政策委員会が産業別の特性を考慮して定めるサービス業の事業又は事業場
  - 3. 政策委員会が産業別の特性を考慮して定める製造業、農畜産業又は沿近海漁業の事業又は事業場
- ② 第1項の規定による外国人で、第1項各号の一に該当する事業又は事業場に就業しようとする者は、外国人就業教育を受けた後に、職業安定機関に求職申請をしなければならない。労働部長官は、この者を外国人求職者名簿に記載して管理しなければならない。
- ③ 第1項の規定による外国人労働者の雇用手続に関する事項については、第6条、第8条及び第9条の規定を準用する。ただし、第1項第1号の事業又は事業場の外国人労働者の雇用手続に関する事項は、大統領令の定めるところによる。
- ④ 職業安定機関の長は、第2項の規定により

求職申請した外国人労働者のうち、大統領令で定める要件を備え、第1項第1号の規定による事業又は事業場に就業しようとする者に対し、労働部令の定めるところにより就業許可認定書を発給しなければならない。

- ⑤ 第1項第2号及び第3号の規定による事業又は事業場の使用者と労働契約を締結し、又は第4項の規定により就業許可認定書を発給される外国人労働者は、出入国管理法第18条第1項及び第24条<sup>(注6)</sup>の規定により、就業活動を行なうことができる在留資格への在留資格変更許可を得なければならない。＜改正2005.12.30＞
- ⑥ 第4項の規定による就業許可認定書を発給された後、在留資格変更許可を得た外国人労働者<sup>(注7)</sup>については、出入国管理法第21条の規定を適用しない。＜施行日2005.12.30＞

### 第3章 外国人労働者の雇用管理

#### 第13条（出国満期保険及び信託）

- ① 外国人労働者を雇用する事業又は事業場の使用者（以下「使用者」という。）は、外国人労働者の出国等に伴う退職金支給のために、外国人労働者を被保険者若しくは受益者とする保険又は信託（以下「出国満期保険等」という。）に加入しなければならない。この場合、保険料又は信託金は、毎月納付し、又は払い込まなければならない。＜改正2005.12.30＞
- ② 出国満期保険等に加入した場合、労働者退職給付保障法第8条第1項<sup>(注8)</sup>の規定による退職金制度を設定したものとみなす。＜改正2005.12.30＞
- ③ 出国満期保険等の加入対象使用者、加入方法、内容、管理及び支給等に関して必要な事項は、大統領令で定める。＜改正2005.12.30＞

#### 第14条（健康保険）

使用者及び雇用された外国人労働者に対して国民健康保険法を適用するにあたっては、各々、同法第3条の規定による使用者及び同法第6条第1項の規定による職場加入者とみなす。

#### 第15条（帰国費用保険及び信託）

- ① 外国人労働者は、帰国時に必要な費用に充当するため、保険又は信託に加入しなければならない。
- ② 第1項の規定による保険又は信託の加入方法、内容、管理及び支給等に関して必要な事項は、大統領令で定める。

#### 第16条（帰国に必要な措置）

使用者は、外国人労働者が労働関係の終了、滞在期間の満了等により帰国するときは、帰国前に賃金等の金品関係を清算する等、必要な措置を執らなければならない。

#### 第17条（外国人労働者の雇用管理）

- ① 使用者が外国人労働者との労働契約を解約し、又はその他雇用と関連した重要事項を変更する等、大統領令で定める事由が発生したときは、労働部令の定めるところにより、労働部長官に申告しなければならない。＜改正2005.12.30＞
- ② 外国人労働者の適切な雇用管理等に関して必要な事項は、大統領令で定める。

#### 第18条（就業の制限）

- ① 外国人労働者は、入国した日から3年の範囲内で就業活動を行なうことができる。
- ② この法律により国内において就業した後、出国した外国人で、出国した日から6か月が経過しない者は、この法律により再び就業することはできない。＜改正2005.5.31＞

## 第18条の2（就業の制限に関する特例）

- ① この法律により、国内において就業した後、3年の就業期間が満了する外国人労働者のうち、出国前に使用者の要請がある場合には、その外国人労働者に対して、大統領令の定めるところにより、第18条第2項に定める期間を短縮することができる。
- ② 第1項の規定により再入国し、就業活動をする外国人労働者に対しては、第7条第2項及び第11条の規定を適用しない。
- ③ 第1項の規定による使用者の要請手続等、必要な事項は、労働部令で定める。

<本条新設2005.5.31><施行日2005.12.1>

## 第19条（外国人労働者雇用許可の取消し）

- ① 労働部長官は、次の各号の一に該当する使用者に対して、大統領令の定めるところにより、第8条の規定による外国人労働者雇用許可の取消しを命じることができる。
  1. 使用者が、入国前に契約した賃金その他の労働条件に違反している場合
  2. 使用者の賃金遅配その他の労働関係法の違反等により労働契約の維持が困難であると認定される場合
  3. 虚偽その他の不正な方法により雇用許可を得た場合
- ② 第1項の規定により外国人労働者雇用許可を取り消された使用者は、雇用許可取消命令を受けた日から15日以内にその外国人労働者との労働契約を終了しなければならない。

## 第20条（外国人労働者雇用の制限）

- ① 労働部長官は、次の各号の一に該当する使用者に対して、その事実が発生した日から3年間、外国人労働者の雇用を制限することができる。<改正2005.12.30>
  1. 第8条第4項の規定による雇用許可書の発給を受けずに外国人労働者を雇用した者

2. 第19条第1項の規定により外国人労働者の雇用許可を取り消された者
  3. この法律又は出入国管理法に違反して処罰された者
  4. その他大統領令で定める事由に該当する者
- ② 労働部長官は、第1項の規定により外国人労働者の雇用を制限する場合は、その使用者に対し、労働部令の定めるところにより通知しなければならない。

## 第21条（外国人労働者関連事業の実施）

労働部長官は、外国人労働者の円滑な国内就業活動及び効率的な雇用管理のために、次の各号の事業を実施する。

1. 外国人労働者の出入国支援事業
2. 外国人労働者及びその使用者に対する教育事業
3. 送出国の公共機関及び外国人労働者関連民間団体との協力事業
4. 外国人労働者及びその使用者に対する相談等、便宜を提供する事業
5. 外国人労働者雇用制度等に関する広報事業
6. その他、外国人労働者の雇用管理に関する事業で、大統領令で定める事業

## 第4章 外国人労働者の保護

### 第22条（差別禁止）

使用者は、外国人労働者であるという理由で不当な差別的処遇をしてはならない。

### 第23条（保証保険等の加入）

- ① 事業の規模及び産業別の特性等を考慮して大統領令で定める事業又は事業場の使用者は、雇用する外国人労働者について、賃金遅配に備えた保証保険に加入しなければならない。
- ② 産業別の特性等を考慮して大統領令で定め

る事業又は事業場において就業する外国人労働者は、疾病、死亡等に備えた傷害保険に加入しなければならない。

- ③ 第1項及び第2項の規定による保証保険、傷害保険の加入方法、内容、管理及び支給等に関して必要な事項は、大統領令で定める。

**第24条 (外国人労働者関連団体等への支援)**

- ① 国は、外国人労働者に対する相談、教育その他大統領令で定める事業を実施する機関又は団体に対して、事業実施に必要な費用の一部を予算の範囲内で支援することができる。
- ② 第1項の規定による支援の要件、基準及び手続等に関して必要な事項は、大統領令で定める。

**第25条 (事業又は事業場の変更の許容)**

- ① 外国人労働者は、次の各号の一に該当する場合が発生し、その事業又は事業場において正常な労働関係を持続することが難しいときは、労働部令の定めるところにより、職業安定機関に他の事業又は事業場への変更を申請することができる。
  1. 使用者が正当な事由により労働契約期間中に労働契約を解約しようとし、又は労働契約が満了した後に更新を拒絶しようとする場合
  2. 休業、廃業その他外国人労働者の責任ではない事由により、その事業場において労働を継続することができなくなったと認定される場合
  3. 第19条第1項又は第20条第1項の規定により、外国人雇用許可の取消し又は雇用制限措置が行なわれた場合
  4. その他、大統領令で定める事由が発生した場合
- ② 第1項の規定による外国人労働者の事業又は事業場変更申請後の再就業手続及び方法に

関しては第6条、第8条及び第9条の規定を準用する。

- ③ 第1項の規定による他の事業又は事業場への変更を申請した日から2か月以内に出入国管理法第21条の規定<sup>(注9)</sup>による勤務先変更許可を得ることができず、又は使用者との労働契約が終了した後1か月以内に他の事業又は事業場への変更を申請しなかった外国人労働者は、出国しなければならない。
- ④ 第1項の規定による外国人労働者の他の事業又は事業場への変更は第18条第1項の規定による期間中、原則的に3回を超えることができない。ただし、大統領令で定めるやむを得ない事由がある場合は、その限りではない。

**第5章 補則**

**第26条 (報告及び調査等)**

- ① 労働部長官は、必要であると認定するときは、使用者、外国人労働者又は第24条第1項の規定により支援を受ける外国人関連団体に対して、報告、関連書類の提出その他の必要な命令を発することができ、所属公務員をして関係者に質問させ、又は関連する帳簿、書類等を調査させ若しくは検査させることができる。
- ② 第1項の規定により調査又は検査を行なう公務員は、身分を表示する証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

**第27条 (手数料の徴収)**

労働部長官は、第21条の規定による外国人労働者関連の事業実施のために必要な場合には、労働部令の定めるところにより、手数料及び必要な費用を徴収することができる。

**第28条 (権限の委任及び委託)**

労働部長官は、この法律による権限の一部を、

大統領令の定めるところにより、地方労働官署の長に委任し、又は韓国産業人材公団法による韓国産業人材公団<sup>(注10)</sup>若しくは大統領令で定める者に委託することができる。

## 第6章 罰則

### 第29条 (罰則)

次の各号の一に該当する者は、1年以下の懲役又は1千万ウォン<sup>(注11)</sup>以下の罰金に処する。〈改正2005.12.30〉

1. 第8条第6項の規定に違反して外国人労働者の選抜、斡旋その他の採用に介入した者
2. 第16条の規定に違反して帰国に必要な措置を履行しなかった者
3. 第19条第2項の規定に違反して労働契約を終了しなかった使用者
4. 第25条の規定による外国人労働者の事業又は事業場の変更を妨害した者

### 第30条 (罰則)

次の各号の一に該当する者は、500万ウォン以下の罰金に処する。〈改正2005.12.30〉

1. 第9条第1項の規定に違反して標準労働契約書により労働契約を締結しなかった者
2. 第13条第1項前段の規定に違反して出国満期保険等に加入しなかった者
3. 第23条の規定による保証保険又は傷害保険に加入しなかった者

### 第31条 (両罰規定)

法人の代表者又は法人若しくは個人の代理人、使用人若しくはその他の従業者が、その法人又は個人の業務に関して、第29条及び第30条の違反行為を行ったときは、行為者を罰するほか、その法人又は個人に対して各該当条の罰金刑を科する。

### 第32条 (過料)

① 次の各号の一に該当する者については、100万ウォン以下の過料に処する。〈改正2005.12.30〉

1. 第11条第2項の規定に違反した者
2. 第13条第1項後段の規定に違反し、出入国満期保険金等の毎月の保険料の納付又は信託金の払込みを3回以上延滞した者
3. 第15条第1項の規定に違反して保険又は信託に加入しなかった者
4. 第17条第1項の規定に違反して申告せず、又は虚偽の申告をした者
5. 第26条第1項の規定による命令に応じて報告せず、若しくは虚偽の報告をした者、関連書類を提出せず、若しくは虚偽の提出をした者、又は同項の規定による質問、調査若しくは検査を拒否し、妨害し、若しくは忌避した者

② 第1項の規定による過料は、大統領令の定めるところにより、労働部長官が賦課し、及び徴収する。

③ 第2項の規定による過料処分に不服のある者は、その処分の告知を受けた日から30日以内に、労働部長官に異議を申し立てることができる。

④ 第2項の規定による過料処分を受けた者が、第3項の規定により異議を申し立てたときは、労働部長官は遅滞なく管轄<sup>(注12)</sup>法院にその事実を報告しなければならず、報告を受けた管轄法院は非訟事件手続法による過料の裁判を行なう。

⑤ 第3項の規定による期間内に異議を申し立てず、過料を納付しないときは、国税滞納処分の例により徴収する。

附則〈第6967号, 2003.8.16〉

### 第1条 (施行日)

この法律は、公布後1年が経過した日から施行する。ただし、第4条、第5条、第7条第1項及び附則第2条の規定は、公布の日から施行し、第7条第2項及び第3項の規定は、公布後2年が経過した日から施行する。

## 第2条（不法在留外国人労働者に対する特例）

① 出入国管理法第17条第1項又は同法第18条第1項<sup>(注13)</sup>の規定に違反して国内に在留中である外国人のうち、次の各号の要件に該当するものは、総在留期間が5年を超えない範囲内で、最長2年間、その事業又は事業場における就業活動を行なうことが許容される。法務部長官は、これらの者に対し、出入国管理法第18条第1項による就業活動を行なうことができる在留資格を付与しなければならない。

1. 2003年3月31日現在、国内在留期間が3年未満の者
2. 労働部長官が定めて公表する業種に就業し、職業安定機関から就業確認書を発給された者
3. 法務部長官が定める手続により、国内在留を届け出た者

② 出入国管理法第17条第1項又は同法第18条第1項の規定に違反して国内に在留中である外国人のうち、次の各号の要件に該当するものが、法務部長官の定める期限内に自発的に出国する場合には、出入国管理法第94条第5号及び第102条<sup>(注14)</sup>の規定を適用しない。これらの者は、出国前の在留期間と合わせて5年を超えない範囲内で、再入国し、出国前就業していた事業又は事業場において就業活動を行なうことが許される。法務部長官は、これらの者に対し、出入国管理法第18条第1項による就業活動を行なうことができる在留資格を付与しなければならない。

1. 2003年3月31日現在、国内在留期間が3年以上4年未満である者

2. 労働部長官が定めて公表する業種に就業し、職業安定機関から就業確認書を発給された者

3. 法務部長官が定める手続により、国内在留を届け出た者

③ 第1項及び第2項の規定により国内に就業した者については、第6条から第13条、第15条、第18条第1項及び第23条の規定を適用しない。

④ 出入国管理法第17条第1項又は同法第18条第1項の規定に違反した者のうち、第1項及び第2項の規定に該当しない者は、法務部長官が定める期間内に自発的に出国しなければならない。この場合、自発的に出国した者に対しては、出入国管理法第94条第5号及び第102条の規定を適用しない。

## 第3条（他の法律の改正）

韓国産業人材公団法を、以下のとおり改正する。

第6条に次の第10号の2を加える。

「10の2 外国人労働者の雇用等に関する法律第28条の規定により公団に委託された事業」

### 附則<第7327号, 2004.12.31>

この法律は、公布後6か月が経過した日から施行する。

### 附則<第7567号, 2005.5.31>

#### ①（施行日）

この法律は、公布の日から施行する。ただし、第18条の2の改正規定は、公布後6か月が経過した日から施行する。

#### ②（再就業制限期間短縮のための適用）

この法律の施行前に、既に第8条第3項の規

定により外国人労働者雇用許可書を交付され、又は法律第6967号「外国人労働者の雇用等に関する法律」附則第2条第1項及び第2項の規定により事業及び事業場における就業活動が許可された外国人労働者に対し、第18条第2項の改正規定を適用する。

#### 附則<第7829号, 2005.12.30>

この法律は、公布後6か月が経過した日から施行する。ただし、第5条及び第12条の改正規定は、公布の日から施行する。

#### 注

- (1) 出入国管理法第18条(外国人雇用の制限)第1項は、外国人が大韓民国において就業しようとするときは、大統領令の定めるところにより、就業活動を行なうことのできる在留資格を得なければならないと定める。
- (2) 韓国語原文では「内国人」である。
- (3) 職業安定法第4条(定義)の第1項では、「職業安定機関」について、「職業紹介、職業指導等、職業安定業務を遂行する地方労働行政機関」と定義している。
- (4) 出入国管理法第9条(査証発給認定書)第2項は、査証発給前に特に必要と認められる場合に発給される「査証発給認定書」について、当該外国人本人だけでなく、この者を招聘しようとする者が代理で手続することができることと定めている。
- (5) 解説においても述べたとおり、この条での外国人とは、韓国系外国人を指す。
- (6) 出入国管理法第18条は前掲注(1)を参照のこと。同法第24条は在留資格の変更許可について定めている。
- (7) 出入国管理法第21条(勤務先の変更及び追加)は、

韓国に在留する外国人が在留資格の範囲内で勤務先を変更し、又は追加するときは、法務部長官の許可を得るよう定めた規定である。

- (8) 労働者退職給付保障法第8条(退職金制度の設定)第1項は、使用者に対し継続して勤務した1年について30日分以上の平均賃金を退職金として支給できる制度の設定を義務付けている。
- (9) 前掲注(7)を参照のこと。
- (10) 韓国産業人材公団法(1981年12月31日公布)に定める韓国産業人材公団は、国の総合的な専門人材管理機関である。外国人労働者の雇用等に関する法律第11条(外国人の就業教育)に定める「国内就業活動に必要な事項を周知させるために実施する教育」を担当する機関に指定されている(施行令第18条)。
- (11) 日本円で約125万円に相当する(2006年11月30日現在)。以下、500万ウォンは約62万円、100万ウォンは約12万円である。
- (12) 日本の裁判所に相当する。
- (13) 出入国管理法第17条(外国人の在留及び活動範囲)第1項は、「外国人は、在留資格及び在留期間の範囲内で大韓民国に在留することができる」と定める。第18条については前掲注(1)を参照。
- (14) 出入国管理法第94条は、3年以下の懲役若しくは禁固又は2000万ウォン以下の罰金に処する罰則を規定するものであり、第5号は第17条第1項、第18条第1項及び第5項、第20条の規定に違反した者である。このうち、第20条(滞留資格外の活動)は、実際の滞留資格と異なる滞留資格に該当する活動を行なうものは法務部長官の許可を得るよう定めた規定である。同法第102条は、通告処分(罰金相当額を納付するよう通知する行政処分であり、納付により公訴の提起を免れる。)について定めるものである。

(しらい きょう・海外立法情報課)