

# 韓国における韓国系中国人の就業実態に関する考察

高安 雄一

## 1. はじめに

韓国では2004年に雇用許可制が導入され単純労働に従事する外国人の受入れが始まった。外国人労働者を受入れることとなった背景には、いわゆる3D(Difficult, Dirty, Dangerous)業種、零細企業における労働力不足があった。一般的に韓国人労働者は、3D業種、零細企業での就労を避ける傾向にあり、これら業種、企業は恒常的な労働力不足に陥っていた。そこで政府は、外国人労働者を導入することで、労働力不足の解消を図った。

雇用許可制には、外国人労働者と韓国人労働者が代替関係ではなく補完関係となるような仕組みが備えられている。その最重要なものが公的機関、具体的には雇用センターによる外国人労働者の配置である。外国人労働者は、原則として事業所が休・廃業した、あるいは事業所で暴力や賃金不払いを受けるなど正常な雇用関係を結ぶことが難しくなった場合のみ、就労する事業所の変更を申請できる。そして申請が受理されれば、雇用センターが外国人労働者を新しい職場に配置する。この仕組みによって、外国人労働者は韓国人労働者の雇用が困難な事業所に配置されることとなる。

しかしこの仕組みは外国人労働者のすべてに適用されるわけではない。雇用許可制にもとづき就労が認められた外国人労働者の在留資格は、大きく「非専門就業」(E-9)と「訪問就業」(H-2)の2つに分けることができる。「訪問就業」(H-2)の在留資格は、中国や旧ソ連地域の国籍を持つ在外同胞、すなわち、韓国国籍を持っていた者、あるいは韓国国籍を持っていた者(韓国政府樹立前に国外に移住した者も含む)の直系卑属である者が取得する。一方で、「非専門就業」(E-9)の在留資格は外国籍同胞でない者が取得する。

雇用センターによる外国人労働者の配置は、「非専門就業」(E-9)の在留資格を持つ外国人労働者には適用されるが、「訪問就業」(H-2)の在留資格を持つ外国人労働者には適用されない。「訪問就業」(H-2)の在留資格を持つ外国人労働者は、事業所を自ら探すことが認められており、事業所の変更も申告だけすれば可能である。なお、「訪問就業」(H-2)の在留資格を持つ外国人労働者を雇用した事業所はその時点で労働開始申告を行う義務を負っているが、実際には申告がなされない場合も少なくない<sup>(1)</sup>。よって「訪問就業」(H-2)の在留資格を持つ外国人労働者は、韓国人労働者と補完関係となるような仕組みを機能させなくする可能性がある。そして実際、「訪問就業」(H-2)の在留資格を持つ外国人労働者が韓国人労働者と競合した結果、韓国人労働者が就業しにくい状況になった点を政府が認め対策を講じた事例がある。労働部(2009)は韓国人労働者と「訪問就業」(H-2)の在留資格を持つ中国人労働者が競合した結果、韓国人

労働者が建設業で就業しにくい状況となったとする見解を示した<sup>(2)</sup>。

「訪問就業」(H-2)と同様に、外国籍同胞に限定された在留資格に「在外同胞」(F-4)がある。この在留資格は単純業務に従事する可能性が低い大卒者以上などが取得でき、単純業務以外であれば就業の制限もない。ただしこの在留資格は、一定の条件を満たせば「訪問就業」(H-2)からの変更ができ、その場合は単純業務に就くことも可能である。「在外同胞」(F-4)の在留資格を持つ者は事業所を自分で探すことが可能であり、事業所の変更も申告だけすれば可能である点は「訪問就業」(H-2)の在留資格を持つ外国人労働者と同様である。よって韓国人労働者と競合する可能性がある。

外国人を受入れるための制度である雇用許可制には韓国人労働者と外国人労働者が競合しないような仕組みが備えられているが、「訪問就業」(H-2)あるいは「在外同胞」(F-4)の在留資格を持つ外国人労働者にはこの仕組みが適用されず、競合が発生するリスク要因となっている。法務部・出入国外国人政策本部の「出入国・外国人政策統計年報」によれば、2018年末時点で、「訪問就業」(H-2)の在留資格を持つ者は250,381人が在留していたが、そのうち韓国系中国人は220,604人と88.1%を占めている。同様に「在外同胞」(F-4)の在留資格を持つ者は444,880人であり、そのうち韓国系中国人は333,046人と74.9%を占めている。

なお、「訪問就業」(H-2)あるいは「在外同胞」(F-4)の在留資格を持つ外国人労働者の多くを占める韓国系中国人は、大半が中国朝鮮族である。中国朝鮮族とは、『主には、19世紀以降朝鮮半島から数次にわたって中国へ移住した朝鮮人およびその子孫で、現在では中国の少数民族の一員として中国国籍を有し、戸籍に「朝鮮族」と登録されている人々を指す』<sup>(3)</sup>。なお、2010年11月1日時点进行调查した中国の人口センサスによれば、中国朝鮮族の人数は約183万人である<sup>(4)</sup>。

韓国で就労する韓国系中国人労働者を取り扱った研究としては、キムヒョンミ(2009)コギョンファ 他(2016)などがある。しかしながら、これら研究は韓国系中国人の韓国文化への適応度や生活実態などを明らかにしているが、就業実態については分析していない。そこで本稿では、韓国系中国人労働者の就業実態を、雇用センターにより職場への配置が行われる「非専門就業」(E-9)の在留資格を持つ外国人労働者と比較しつつ明らかにすることで、韓国人労働者と競合する可能性があるのか明らかにする。

本稿の構成は以下のとおりである。第2節では、韓国系中国人の在留および就業状況を明らかにして、多くが「訪問就業」(H-2)あるいは「在外同胞」(F-4)の在留資格を持ち就業していることを明らかにする。第3節では、韓国系中国人労働者を「非専門就業」(E-9)の在留資格を持つ外国人労働者と比較しつつ、就業実態などに違いがあるか分析する。そして最後にまとめとして、韓国人労働者と競合する可能性があるのか示す。

## 2. 韓国系中国人労働者の在留資格および居住地

まず韓国系中国人労働者がどのような在留資格を取得しているのかみる。「出入国・外国人政策統計年報」に掲載されている在留外国人数には短期在留者が含まれており、たまたま調査日に韓国にいた外国人も人数に含まれる。そこで本稿では、統計庁が毎年5月に行っている「移民

者在留実態および雇用調査」の個票データを特別集計することで分析を行う。この調査は、外国人登録名簿あるいは国内居住申告外国国籍同胞名簿に記載されている者（外国人）、外国人から5年前の1月1日以降、法務部から帰化許可を受けた者（帰化許可者）を対象とし、それぞれの母集団から標本を抽出している。調査項目は、基本的な属性、雇用に関する事項、教育に関する事項、居住および生活環境に関する事項、所得と消費に関する事項、子に対する教育に関する事項、在留資格などに対する事項である。2018年調査では、15歳以上人口の在留外国人が130万人であり、就業者数は88万4千人である。

まずは韓国系中国人がどの在留資格を取得しているかみる。韓国系中国人は52万1千人であるが、「移民者在留実態および雇用調査」の個票を特別集計した結果によれば、「在外同胞」(F-4)が46.3%と最も多く、「訪問就業」(H-2)が35.9%、「永住」(F-5)が12.1%、「結婚移民」(F-6)が3.1%、「留学」(D-2)が0.1%と続き、その他は2.4%である。各在留資格を持つ韓国系中国人の就業率を見ると、「訪問就業」(H-2)や「永住」(F-5)の就業率は、それぞれ80.8%、80.1%と高く、「在外同胞」(F-4)や「結婚移民」(F-6)も、それぞれ65.3%、66.1%である。就業者の絶対数を見れば、就業者全体は37万8千人であり、「在外同胞」(F-4)が15万8千人、「訪問就業」(H-2)が15万1千人と多くを占めている（表1）。

なお「訪問就業」(H-2)の資格では最大4年10カ月の在留が可能であり、1度に限り再入国して就労ができる。一方、「在外同胞」(H-2)の資格は3年ごとに期間を延長すれば継続して在留が可能である。「在外同胞」(H-2)の在留資格を最初から取得するためには一定以上の学歴が必要であり、これら条件を満たさなければ「在外同胞」(F-4)の在留資格を取得できない。しかし、「訪問就業」(H-2)の在留資格で、地方都市（人口が20万人未満の都市）に所在する製造業、あるいは農畜産業や漁業など特定の産業の同一事業所に2年以上就業していた者は「在外同胞」(F-4)に変更ができ、これら産業の単純業務に就くことが可能である<sup>(5)</sup>。

よって「在外同胞」(F-4)の資格で在留している者も、入国時の在留資格は「訪問就業」(H-2)である場合が多い。「移民者在留実態および雇用調査」(2018年調査)の個票データを特別集計して、「在外同胞」の在留資格を持つ韓国系中国人の外国人登録時の在留資格を見ると、84.4%

(表1) 韓国系中国人の在留資格およびその就業率

(%：万人)

	韓国系中国人に占める割合	各在留資格の就業率（就業者数）
訪問就業 (H-2)	35.9	80.8 (15.1)
留学生 (D-2)	0.1	0.0 (0.0)
在外同胞 (F-4)	46.3	65.3 (15.8)
永住 (F-5)	12.1	80.1 (5.1)
結婚移民 (F-6)	3.1	66.1 (1.1)
その他	2.4	58.1 (0.7)
合計	—	72.5 (37.8)

(出所)「移民者在留実態および雇用調査」(2018年調査)の個票データを特別集計することで作成。

(表 2) 韓国系中国人の居住申告地

(%)

	韓国系中国人	非専門就業 (E-9)
ソウル特別市	33.2	1.3
釜山広域市	1.5	3.3
仁川広域市	6.0	5.5
その他広域市など	4.5	7.0
江原道	0.7	1.6
京畿道	39.0	37.2
忠清北道	2.7	5.5
忠清南道	5.2	8.4
慶尚北道	1.9	7.5
慶尚南道	2.9	12.8
全羅北道	0.8	3.3
全羅南道	0.8	5.2
済州特別自治道	0.8	1.5

(出所) 法務部出入国・外国人政策本部「出入国・外国人政策統計年報」(2018年版)により作成。

(注) 韓国系中国人は居住申告地、非専門就業は外国人登録地。

が「訪問就業」(H-2)であった。「在外同胞」(F-4)の在留資格を持つ者は原則として単純業務に就くことができないが、「訪問就業」(H-2)から資格を変更した者はそれが可能である。つまり、「在外同胞」(F-4)の在留資格を持つ韓国系中国人の大半は単純業務に就くことができ、韓国人労働者と代替関係となる恐れがある。

次に居住申告地である。韓国系中国人の居住申告地をみると、京畿道が全体の39.0%を占め、ソウル特別市の33.2%、仁川広域市の6.0%が続く。この3つの広域自治体は合わせてソウル圏と呼ばれており、ここに8割近い韓国系外国人が集中している。一方、「非専門就業」(E-9)の在留資格を持つ者の外国人登録地をみると、京畿道には37.2%が集中しているものの、ソウル圏では44.0%にとどまっている。そして、慶尚北道に12.8%、慶尚南道に7.5%、忠清南道に8.4%、忠清北道に5.5%、全羅南道に5.2%、全羅北道に3.3%、釜山広域市に3.3%と、比較的全国に分散している(表2)。

### 3. 韓国系中国人労働者の就業実態

次に韓国系中国人の就業実態などについて分析する。この分析も、「移民者在留実態および雇用調査」(2018年調査)の個票データを特別集計することで行う。分析に当たっては、韓国系中国人のうち、「訪問就業」(H-2)あるいは「在外同胞」(F-4)の資格で在留し就業している者を「韓国系中国人労働者」として、「非専門就業」(E-9)の資格で在留している外国人労働者と比較しつつ、韓国系中国人労働者の就業実態などを明らかにしていく。具体的に明らかにする点は、①「性別・年齢」、②事業所所在地、③産業、④賃金、⑤在留期間である。

(表3) 韓国系中国人労働者および非専門就業 (E-9) の性別・年齢

## ①性別

(%)

	韓国系中国人労働者	非専門就業 (E-9)
男性	61.4	91.2
女性	38.6	8.8

## ②年齢

(%)

	韓国系中国人労働者		非専門就業 (E-9)	
	男性	女性	男性	女性
15～29歳	8.2	10.0	47.5	62.9
30～39歳	21.0	16.3	45.6	33.1
40～49歳	28.0	25.2	6.8	4.0
50～59歳	30.4	34.5	0.1	0.0
60歳以上	12.3	14.0	0.0	0.0

(出所) 「移民者在留実態および雇用調査」(2018年調査) の個票データを特別集計することで作成。

(注) 韓国系中国人労働者は「訪問就業」(H-2) および「在外同胞」(F-4) の資格で在留する労働者、非専門就業 (E-9) は、「非専門就業」(E-9) の資格で在留する外国人労働者である。

## (1) 性別および年齢

まず就業者の特性として性別および年齢をみる。韓国系中国人労働者は男性が61.4%、女性が38.6%、「非専門就業」(E-9) の資格で在留している外国人労働者は男性が91.2%、女性が8.8%であり、韓国系中国人労働者は比較的女性が多い。次に男女別の年齢層である。韓国系中国人労働者の男性は、50～59歳が30.4%と最も割合が高く、40～49歳の28.0%、30～39歳の21.0%が続く。そして60歳以上も12.3%と少なくない。そして女性もおおむね同じ割合である。一方、「非専門就業」(E-9) の在留資格を持つ外国人労働者の男性は、15～29歳、30～35歳がそれぞれ47.5%、45.6%と合わせて9割を超えており、50歳以上はほとんどいない。女性はさらに若年齢に集中しており、15～29歳が62.9%を占めており、50歳以上はいない。性別および年齢からは、韓国系中国人は、性別と年齢層を問わず韓国人労働者と競合する可能性があることを示唆している(表3)。

## (2) 事業所の所在地

第二に事業所の所在地である。韓国系中国人労働者は京畿道に44.3%、ソウル特別市に28.2%、仁川広域市に5.0%が居住しており、ソウル圏に77.5%が集中している。これは就業していない者も含めたすべての韓国系中国人労働者の居住申告地に近い数値であるが、圏域を越え遠距離通勤することは現実的ではないことを勘案すれば妥当な結果である。「非専門就業」(E-9) の資格で在留している外国人労働者については、京畿道には42.9%が集まっているもの

(表4) 韓国系中国人労働者および非専門就業 (E-9) の事業所の所在地

(%)

	韓国系中国人労働者	非専門就業 (E-9)
ソウル	28.2	1.3
仁川	5.0	4.7
京畿	44.3	42.9
釜山・蔚山・慶尚南	5.9	16.1
大田・忠清南・忠清北・世宗	9.8	13.5
大邱・慶尚北	2.6	9.8
光州・全南・全北	2.5	8.6
江原・済州	1.6	3.2

(出所) (注) 表3と同じ。

の、ソウル圏の事業所に就業する者の割合は48.9%であり、韓国系中国人労働者ほどの集中は見られない。そして、釜山広域市・蔚山広域市・慶尚南道に16.1%、大田広域市・忠清南道・忠清北道・世宗特別自治市に13.5%、大邱広域市・慶尚北道に9.8%、光州広域市・全羅南道・全羅北道に8.6%と地方の事業所に分散している(表4)。

韓国系中国人労働者はソウル圏集中、「非専門就業」(E-9)の資格で在留している外国人労働者は地方分散といった傾向がみて取れるが、「非専門就業」(E-9)の在留資格を持つ外国人労働者については、公的機関が就業する事業所を決めるため、比較的韓国人が集中していない地域にも配置されていることが考えられる。つまり、事業所の所在地からは、韓国系中国人労働者は、人口が密集しているソウル圏において、韓国人労働者と競合する可能性が高いことがわかる。

### (3) 産業

第三に産業である。韓国系中国人労働者のうち「訪問就業」(H-2)の資格で在留する者は、農林畜産業、漁業、製造業、建設業、サービス業への就業が可能である。サービス業の就業はかなり広範に認められており、生活用品に関する卸売業および小売業、陸上旅客運送業、ホテル業、旅館業、飲食業、事業施設維持管理サービス業、建物および事業施設清掃業、旅行業、社会福祉サービス業、個人看病および育児サービス業、家庭内雇用活動などが可能である。また「在外同胞」(F-4)の資格で在留する者は、単純業務への就業は認められていないが、「訪問就業」(H-2)から「在外同胞」(F-4)に在留資格を変更した者は、一定の条件を満たせば、農林畜産業、漁業、製造業、育児サービス業などでの就業が可能である。

韓国系中国人労働者が実際に就業している産業を見ると、鉱工業への就業割合が最も高く30.8%である。そして卸売業、小売業、飲食業、宿泊業は24.8%、建設業は22.9%、事業サービス業、個人サービス業、公共サービス業は18.8%と、それぞれ20%前後が就業している。一方で、「非専門就業」(E-9)の在留資格を持つ外国人労働者は、農林畜産業、漁業、製造業、建設業、サービス業への就業が可能であるものの、サービス業は廃棄物処理業に限定されている。

(表5) 韓国系中国人労働者および非専門就業 (E-9) の産業

(%)

	韓国系中国人労働者	非専門就業 (E-9)
農林漁業	0.9	12.2
鉱工業	30.8	81.4
建設業	22.9	3.5
卸・小売業、飲食業、宿泊業	24.8	1.3
電気業、運送業、通信業、金融業	1.7	0.1
事業サービス業、個人サービス業、公共サービス業	18.8	1.6

(出所) (注) 表3と同じ。

「非専門就業」(E-9) の在留資格を持つ外国人労働者が就業している産業を見ると、鉱工業が81.4%と集中している。そして農林漁業が12.2%と比較的多くが就業しているが、その他の産業にはほとんど就業していない(表5)。

韓国系中国人労働者がサービス業でも就業している理由としては、サービス業の中でも広範に就業が認められていることが挙げられるが、韓国系中国人労働者の大半を占める中国朝鮮族は、一般的にネイティブと同等の会話能力があるため、コミュニケーション能力が必要であるサービス業の業務を遂行することができることも重要な理由である。就業する事業所が属する産業からみると、韓国系中国人労働者は広範な産業で働いており、これら産業で韓国系労働者と競合する可能性がある

#### (4) 賃金

第四に賃金である。韓国系中国人労働者の1カ月平均賃金は、200万ウォン以上300万ウォン未満が54.2%と半数を超えており、100万ウォン以上200万ウォン未満が30.0%でこれに続く。300万ウォン以上を得ている者は13.5%にとどまっており、100万ウォン未満はほとんどいない。「非専門就業」(E-9) の在留資格を持つ外国人労働者についても、韓国系中国人とおおむね同じであり、200万ウォン以上300万ウォン未満が半数を超えており、100万ウォン以上200万ウォン未満は30%台である。そして300万ウォン以上は少数であり、100万ウォン未満はいない。つまり賃金については、韓国系中国人労働者と「非専門就業」(E-9) の在留資格を持つ外国人労働者の間に差はない(表6)。

2018年の最低賃金は1時間当たり7,530ウォンである。調査週に働いていたペースで毎週働いていることを仮定したうえで、40時間以上50時間未満、50時間以上60時間未満については、それぞれの間である45時間、55時間、60時間以上は65時間として、労働時間が40時間未満であったものを除いて加重平均を求めた。加重平均して得られた数値は48時間であり、本稿ではこれを外国人労働者の平均的な労働時間とする。

1週間に48時間働く場合、1カ月間の労働時間は206時間となり、最低賃金で働いた場合の賃金は約155万ウォンとなる<sup>(6)</sup>。つまり、所得が100万ウォン未満とは、1カ月に206時間働い

(表 6) 韓国系中国人労働者および非専門就業 (E-9) の賃金 (月額)

(%)

	韓国系中国人労働者	非専門就業 (E-9)
100万ウォン未満	2.2	0.0
100万ウォン以上200万ウォン未満	30.0	34.8
200万ウォン以上300万ウォン未満	54.2	58.7
300万ウォン以上	13.5	6.4

(出所) (注) 表 3 と同じ。

た場合、時給が最低賃金を大きく下回ることを意味する。また、100万ウォン以上200万ウォン未満とは、時給が最低賃金前後から1.3倍程度であることを意味し、200万ウォン以上300万ウォン未満とは、時給が最低賃金の1.3倍から2倍弱、300万ウォン以上とは、時給が最低賃金の2倍以上であることを意味する<sup>(7)</sup>。

韓国系中国人労働者の賃金は、「非専門就業」(E-9)の在留資格を持つ外国人労働者と同じではあるが、大半が最低賃金から2倍程度の間におさまる程度であり、単純業務に従事する韓国系中国人労働者と同程度の賃金水準であると考えられる。賃金については、「非専門就業」(E-9)の在留資格を持つ外国人労働者と同様であるが、韓国系中国人は単純業務に従事する韓国系中国人労働者と競合する水準であると判断できる。

### (5) 在留期間

第五に在留期間である。韓国系中国人労働者の韓国での在留期間は、5年以上10年未満が最も多く31.9%を占めているが、10年以上も27.9%と、4分の1以上が10年を超えるなど長期にわたり在留していることがわかる。「非専門就業」(E-9)の在留資格を持つ外国人労働者は、1年以上3年未満が36.1%と最も多く、3年以上5年未満の28.8%、5年以上10年未満が23.5%と続く。そして10年以上はほとんどいない。つまり韓国系中国人労働者と比較して在留期間が長く、特に10年以上に大きな差が見られる(表7)。

雇用許可制にもとづき「非専門就業」(E-9)の資格で在留する者は、最初は3年間の在留が許可され、雇用主が認めれば1年10ヶ月延長される。その後は帰国するが、雇用主が認めれば、「誠実外国人再入国制度」により、帰国後3ヶ月以上経てば、もう一度だけ、4年10カ月の在留が可能となる。途中で帰国を義務づける理由は、5年以上連続して韓国に在留すれば永住権の申請が可能となるためである。雇用許可制による外国人労働者は、帰国を挟んで最長9年8カ月の在留が可能であるが、これ以上の在留は認められていない。ちなみに、調査では10年以上在留している者がわずかながら存在するが、これは、途中の帰国期間を含めて回答したものと想定される。

韓国系中国人労働者については、「訪問就業」(H-2)の在留資格のままでは、「非専門就業」(E-9)の場合と同様、最長9年8カ月の在留しか認められない。しかし、「在外同胞」(F-4)に資格を変更した場合、3年ごとに期間を更新すれば継続して在留が認められる。さらに「永住」



(表 7) 韓国系中国人労働者および非専門就業 (E-9) の在留期間

(%)

	韓国系中国人労働者	非専門就業 (E-9)
6 カ月未満	0.3	2.4
6 カ月以上 1 年未満	2.0	8.6
1 年以上 3 年未満	12.5	36.1
3 年以上 5 年未満	25.5	28.8
5 年以上 10 年未満	31.9	23.5
10 年以上	27.9	0.6

(出所) (注) 表 3 と同じ。

(F-5) への資格変更にも道が開かれている。このように韓国系中国人労働者は長期間の在留が可能である。外国人労働者を使う上での一般的なデメリットは、業務に精通しても在留期限があれば、いずれは帰国しなければならないことである。しかし韓国系中国人労働者には、そのようなデメリットがなく、実際に10年以上の長期にわたり韓国に在留する者も少なくない。よって韓国系中国人は在留期間の観点から見ても、韓国人労働者と競合関係となりやすいといえる。

#### 4. おわりに

本稿では、韓国系中国人労働者の就業実態を分析しつつ、韓国人労働者と競合する可能性があるのか明らかにした。その結果、韓国系中国人労働者は、①男女比に大きな偏りがなく、年齢層も比較的若い年齢層から高齢層まで分布している、②韓国人が集中しているソウル圏に大部分が居住している、③製造業、建設業、サービス業の幅広い産業に就業している、④単純業務に従事する韓国人労働者の賃金水準に近い、⑤期間に制限がない在留資格を得ることができ長期間の就業が可能である、といった特徴を有していることがわかった。

そして、これら韓国系中国人の特徴は、韓国人労働者との競合を招く可能性がある。そもそも韓国系中国人労働者は、事業所を自ら選ぶことができるため、より条件のいい職場に移ることができる。よって韓国人労働者も就業を希望する事業所を選択する可能性が高い。これは、「非専門就業」(E-9) の在留資格を持つ外国人労働者が公的機関によって事業所が割り当てられることと大きな違いである。

加えて、韓国系中国人は、性別・年齢層、居住地、産業、在留資格の点で、「非専門就業」(E-9) の資格で在留する外国人労働者より韓国人労働者と競合関係になりやすい。韓国政府は雇用許可制に外国人労働者と韓国人労働者が競合しないよう仕組みを備えたが、韓国系中国人労働者に適用されないことで、この仕組みはあまり機能していないように思われる。

(注)

(1) パクジンヒほか (2015) 57ページでは、外国人労働者がどのような特性を持つ事業所にどの程度就業しているかなどが示されているが、「訪問就業」(H-2) の在留資格を持つ外国人労働者の数値は、労働開始申告をし

た事業所で就業する者だけが分析に反映されているため、全体の状況を表しているわけではない点が説明されている。

- (2) これを受け、政府は「建設業就業登録制」を導入し、2009年12月以降、建設業で就業する「訪問就業」(H-2)の在留資格を持つ外国人労働者のすべてに対し、建設業就業認定証明書を持つことを義務づけた。建設業就業認定証明書は、申請すれば必ず得ることができるわけではない。政府は毎年、建設業で就業できる外国人労働者の規模を定め、その範囲内で建設業就業認定証明書を発行することとしたため、結果として、建設業で就業できる外国人労働者の数は大きく制限されるようになった。
- (3) 南玉瓊 (2018) 9 ページによる。
- (4) キムトウスム・リュジョンギョン (2013) 124ページの数値による。
- (5) 「訪問就業」(H-2) から「在外同胞」(F-4) への在留資格変更は、イハリョン (2014) 152ページを参照した。なお、学歴条件は、当初、4年制大学以上であった。2013年にはこれが2年制大学となり、公認の国家技術資格(技能士以上)の所持者も取得が可能となった。
- (6) 1カ月を30日とすると、1カ月は4.29週となり、これに外国人労働者の1週間の労働時間である48時間を乗ざると206時間となる。これに最低賃金を乗ざると約155万ウォンとなる。
- (7) 最低賃金との関係は、高安 (2019) で使用した手法を援用して導いた。

## 参考文献

### (日本語文献)

- 高安雄一 (2019) 「韓国で受け入れられている外国人労働者の待遇および家族への送金に関する考察－非専門就業ビザによる入国者を中心に－」(九州大学『韓国経済研究』第16号), 19-32ページ。
- 南玉瓊 (2018) 『第2のコリアン・ディアスポラ』創土社。

### (韓国語文献)

- キムトウスム・リュジョンギョン [김두숨·류정균] (金斗燮・柳政均) (2013) 「연변 조선족인구의 최근 변화: 1990년, 2000년 및 2010년 중국 인구센서스 자료의 분석 [延辺朝鮮族人口の最近の変化: 1990年、2000年、2010年中国人口センサス資料分析] (한양대학교 아태지역연구소 [漢陽大學亞太地域研究センター] 『중소연구 [中ソ研究]』 제36권 제 4 호 [第36卷第 4 号], 99.121-149.
- 김효민 [김현미] (2009) 「방문취업 제중 동포의 일 경험과 생활세계 [訪問就業在中同胞の仕事経験と生活世界] (한국문화인류학회 [韓國文化人類學會] 『한국문화인류학 [韓國文化人類學]』) [第42卷第 2 号], pp.35-75.
- 코건프아 他 [고경화 외] (2016) 「제한 중국인 근로자의 한국문화 적응 척도 개발 및 조선족과 한족 간 상이한 내적구조 탐색 예비연구 [在韓中國人勤勞者の韓國文化適應尺度開發および朝鮮族と漢族間の相違する内的構造探索予備研究] (한국심리학회 [韓國心理學會] 『한국심리학회지: 산업 및 조직 [韓國心理學會誌: 産業および組織]』 제29권 제 2 호 [第29卷第 2 号], pp.327-365.
- 労働部 [노동부] (2009) 『건설업 취업 적정 동포 규모 산정 [建設業就業適正同胞規模算定]』.
- 박진희 [박진희 외] (2015) 『2015 고용보험 행정DB를 활용한 노동시장 분석 [2015 雇用保險行政DB를 활용한 노동市場分析]』 한국고용정보원 [韓國雇用情報院].
- 이ハリョン [이하룡] (2014) 『외국인 근로자와 외국적 동포 상담이론과 실무 (外国人勤勞者と外國籍同胞－相談理論と實務)』 박문각출판 [판문각출판].

(日本語文献はあいうえお順、韓国語文献はカナダラ順)

本稿は、科学研究費補助金 基盤研究（C）「韓国における外国人労働者受入れが非正規雇用労働者に与える影響分析」（研究代表：高安雄一）による研究成果の一部である。