

論 文

台湾の介護を担う東南アジアからの出稼ぎ労働者たち

宮 本 義 信

同志社女子大学・生活科学部・人間生活学科・教授

Study on Foreign Home-Care Givers in Taiwan

Yoshinobu Miyamoto

Department of Human Life Studies, Faculty of Human Life and Science,
Doshisha Women's College of Liberal Arts, Professor

Abstract

The purpose of this article is to present detailed information about home-care givers from Southeast Asia in Taiwan based on the results of fieldwork. Since its economic growth in the 1980s, Taiwan has recruited foreign home-care givers as household assistants or nursing helpers for disabled senior citizens at a rapidly increasing rate. Many come from Indonesia, the Philippines, and Vietnam. This paper comprises four parts. The first part discusses in detail characteristic patterns of the social background of Taiwan including the acceptance of foreign workers and features of the Employment Service Act of 1992, which is the fundamental law concerning the employment and management of foreigners. The second part is about the current state of foreign care workers. Ninety percent or more are employed, not in institutional settings, but in homes. The third part describes working conditions and the environment in which employers request foreigner home-care givers, based on the foreign workers' employment investigation that the Ministry of Labor conducted in 2013. The fourth part discusses problems foreigner home-care givers will face in relation to the Long-Term Care Insurance Law, which will be enforced beginning in 2017. Based on the above-mentioned consideration, the author predicts a decrease in the demand for foreigner home-care workers, transformation of home-care needs according to the nuclear family and change to small families, and an expansion of the acceptance of foreign care workers with mid-level skills.

Keywords: social welfare in Taiwan, foreign home-care giver in Taiwan, care work in Taiwan

はじめに

I. 「外籍劳工」導入の背景と制度の概要

1. 外国人労働者導入の背景
2. 受け入れ制度の概要

II. 「外籍家庭看護工」の動向と国内事情

1. 外国人居宅介護ヘルパーの動向
2. 需要拡大の国内事情
3. 台湾人居宅介護ヘルパーとの関係

III. 「外籍劳工運用及管理調査」にみる介護状況

1. 雇用者側のニーズ
2. 外国人居宅介護ヘルパーの労働条件・環境

IV. 「外籍家庭看護工」受け入れの課題

1. 労働力政策から社会福祉政策へ
2. 「長期照護保険」の導入による制度の再編
3. 将来展望—社会福祉政策との関連から—

おわりに

はじめに

アジアでは、先進国、新興国を問わず、家庭内で子の養育、高齢者の介護、家事などを担う外国人労働者への需要が高まっている。介護、家事労働者への依存は、欧米諸国よりもアジアのほうが極めて高い¹⁾。「これらアジア諸地域と比較すると、介護、家事労働者のほとんどいない日本の特異性がむしろ際立っている²⁾。」台湾でも、1980年代以降の経済成長に併せ女性の労働力率が上昇し、都市中間層の勤労者世帯において、育児、介護、家事などの役割を広範囲で担う「家庭看護工」(住み込み介護労働者)や「家庭幫傭」(家政婦)の需要が急増した。衛生福利部(厚生省)が2013年に実施した『老人状況調査』によれば、65歳以上の要介護高齢者を在宅で主に世話するのは、息子・娘が56.5%で最も多く、これに、嫁が21.4%、配偶者が20.3%、「外籍看護工」(外国人介護労働者)が13.2%と続く。80歳以上になると「外籍看護工」が22.9%へ増えていく³⁾。

台湾では、「外労」(外国人労働者)は、特定の技能や経験を必要としない分野で働く「外籍勞工」と呼ばれる非熟練(単純)労働者と、専門的・技術的分野で働く「外国專業人員」と呼ばれる熟練労働者に大別される。2014年12月現在、「外国專業人員」は2万8,559人で、その上位3か国は日本(8,319人)、米国(5,562人)、マレーシア(1,845人)、それにカナダ、英国、フィリピンが続く。一方、「外籍勞工」は55万1,596人で、そのうち「産業外籍勞工」が33万1,585人、「社福外籍勞工」が22万11人である。産業外籍勞工のうち、74.3%は製造・建設業などの職場で就労し、台湾の人手不足解消に貢献している⁴⁾。

2015年1月、衛生福利部は今年の「5大重点政策」のトップに「高齢化社会に備えた介護システムの速やかな構築」を挙げた⁵⁾。本稿では、まず、「外籍勞工」と呼ばれる非熟練労働者の全体像を概観し、そして次に、「社福外籍勞工」の中の「家庭看護工」(以降、居宅介護

ヘルパーと表記)を中心に、台湾の外国人介護労働者の現状を探りながら、2016年-2017年に公布が検討されている「長期照護保險法」(長期介護保険法)との関連で、外国人居宅介護ヘルパーの可能性と今後の課題を明らかにする。従来、台湾では労働力政策として「外籍看護工」のあり方が検討されてきたが、今日では、介護保険制度導入の構想によって、社会福祉政策との関連で検討する必要性が高まった。

I 「外籍勞工」導入の背景と制度の概要

1. 外国人労働者導入の背景

1980年代後半、とりわけ1987年の戒厳令の解除以降、経済の自由化とグローバル化の推進によって産業の発展を目指した政府は、高速道路、港湾、空港、上下水道などのインフラ整備に向かって国家的な公共投資政策を打ち出した。また、政治的にも外交的孤立化からの脱却を迫られていた政府は、一連の東南アジア接近策を推進した。こうした状況下で、労働の投入割合が他の産業と比べて高い製造業や建設業を中心に、労働力不足を補う形で外国人の非合法入国・就労の問題が深刻化した。1989年、政府は「十四項目重要検閲工程入力需給因応措置法」(政府プロジェクト公共工事に係る雇用需要対策法)を成立させ、公共工事計画を実行するため公式ルートで初めて外国人労働者の受け入れを開始した⁶⁾。そして、1991年、その受け入れを民間仲介業者にも開放し、翌年の1992年には、「就業服務法」(就業サービス法)を制定することによって、外国人労働者の合法的な受け入れを本格的にスタートさせ、複雑な受け入れルート(供給体制)を統一した。

現在、自国(台湾)人労働者の雇用を優先しつつ、政府が労協定(二国間協定)を締結した両国間(協定国双方)で、国内労働需給の変化に応じて受け入れ人数を制御(数量コントロール)しながら、民間事業所を通じ受け入れが行われている。なお、就労先斡旋料搾取の問題を抑制するため、2001年から民間事業所を通さずに直接雇用することが可能となった。

2. 受け入れ制度の概要

就業サービス法は、台湾で就業する外国人の雇用管理に関する基本法として、「国民の雇用を促進することによって社会経済の発展を促進する」ことを目的に制定された（第1条）。同法の第5章（第42条～第62条）「外国人の聘僱と管理」（外国人の雇用と管理）では、まず、外国人労働者に関する基本方針として、「国民の就労権を保障するため、国民の就業機会、労働条件、国民経済の発展及び社会の安全を妨げない限りにおいて、外国人労働者を受け入れる」（第42条）、「雇い主が主管機関に雇用の許可を申請していない外国人は、台湾で就労してはならない」（第43条）などの事項を定めている⁷⁾。

雇い主が外国人を雇用する場合、仕事の範囲が、①専門技術職、②華僑及び外国投資事業の従事者、③学校教師、④「補習班」（学習塾）の外国語教師、⑤体育指導者、⑥宗教家、芸術家、⑦商船等船舶の船員、⑧遠洋漁業の従事者、⑨家政婦・介護ヘルパー、⑩国家重要建設工程（重大公共工事）の従事者、⑪国内では人材を充当することが困難な職種の従事者など11種に区分され、中央主管機関が審査により決定する（第46条）。なお、同法は外国人労働者の定住・永住化を想定するものではないが、2012年の改正で、外国人労働者の台湾での就労期間が、累計で従来の9年から12年まで期間を延長できることとなった（第52条⁸⁾。また、2004年に「雇主聘僱外国人許可及管理辦法」が施行され（「外国人聘僱許可及管理辦法」（1992年）を廃止して施行）、中央主管機関は、市場情勢や労働需要と労働供給に関する実態把握の調査を継続的に実施し、職種別の外国人労働者の労働需要の集計結果を公告することを義務付けた（第3条）。そして、上記の①～⑦を第一類外国人労働者、⑧～⑪を第二類外国人労働者に区分して、雇い主が中央主管機関に外国人居宅介護ヘルパーの雇用許可を申請する際の規則を次のように細かく定めた⁹⁾。

- ・外国人居宅介護ヘルパーを雇う意思を持つ

者は、主管機関が指定する医療機関で被介護者の専門的な介護認定を受けなければならない。80歳以下の被介護者が24時間の介護を必要とする（重度の要介護状態にある）と判定された場合は、直轄市、県（市）政府の「長期照顧管理中心」（介護サービス管理センター）は台湾人介護者の申請を奨励しなければならない（第12条の1¹⁰⁾。

- ・外国人労働者の雇い主は、関連法規に基づく退職準備金・退職手当金の積立、労工保険拠出料の負担割合、労使会議の設置等に係る直轄市、県（市）政府発行の証明書を中央主管機関に資料として提出しなければならない。ただし、居宅介護ヘルパーの雇い主はこれを免除される（第16条）。
- ・台湾人の雇用と福祉の増進及び外国人労働者許可管理業務の円滑な実施を目的に、雇い主は中央主管機関が設置する就業安定基金に「就業安定費」を納めなければならない（第55条）。
- ・外国人労働者の無断欠勤が3日続いた場合、使用者は3日以内に地方政府機関、出入国管理機関、警察などに文書で届け出なければならない（第56条）。

II 「外籍家庭看護工」の動向と国内事情

1. 外国人居宅介護ヘルパーの動向

台湾では、「外籍勞工」の受け入れは二国間協力（覚書）の締結に基づき行われている。現在、非熟練労働者の受け入れを許可しているのは、インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイ、ベトナム、モンゴルの6か国である。

2014年12月現在、外籍勞工は55万1,596人で、台湾の就業者総数1,111万8,000人の5.0%となっている¹¹⁾。同時期の台湾の失業者数は45万7,000人、及び失業率は3.95%であった¹²⁾。

外籍勞工の内訳は、産業外籍勞工が33万1,585人、社福外籍勞工が22万11人で、外籍勞工の39.9%を社福外籍勞工が占める。社福外籍勞工の構成は、「養護機構」（介護福祉関連

施設) 介護労働者が6.0% (1万3,093人)、居宅介護ヘルパーが93.1% (20万4,733人)、家政婦が1.0% (2,153人) となっていて、住み込み型の居宅介護ヘルパーが圧倒的多数を占める。ここから雇い主の私生活空間(家庭など)で寝食を共にしながら疑似家族を形成し、一家の介護・育児・家事一切を多方面にわたって切り盛りする、という実態が浮かんでくる。居宅介護ヘルパーへのインタビューを通してその実態を掘り起こしたペイ・チア・ラン (Pei-Chia Lan) は、海外出稼ぎ背景の複雑さと矛盾に光を当てるために、「グローバル・シンデレラ」 (Global Cinderellas) という隠喩を用いて表現した。すなわち、彼女らは、本国での貧困と重圧にあえぐ過酷な日々から逃れ出し、現代的な豊かさへと自らの地平を拡大するため海を越えやってくる。ところが、四方を壁で囲まれた雇い主の狭くて小さい部屋の中で、家族との親密性に閉じ込められ (社会からも孤立し)、メイドとして抑圧的に長時間働かされる。ただひとつ、暇 (休み) をもらうときだけ解き放たれ、綺麗に化粧してカラフルな衣装と装飾品を身にまとい、自由になれる。ペイは、彼女らのこの姿をグリム童話の「シンデレラ」と重ね合わせ

た¹³⁾。

行政院 (内閣に相当) 内政部統計処が実施した「**中華民国 100 年 婦女生活状況調査**」(2011年) によれば、65歳以上の介護を必要とする高齢者を家庭で看ているのは、主婦が39.5%で一番多く、続いて外国人居宅介護ヘルパーが18.5%を占めていた¹⁴⁾。また、行政院労働委員会 (2014年より労働部=労働省に再編・昇格) 統計処の「**外籍劳工運用及管理概況**」(2007年) によれば、外国人居宅介護ヘルパー (養護機構を含まず) の就業内容に関する答え (複数回答) は、心身障害者の介護が56.0%、高齢者の介護が45.6%、家事が37.4%、保育が2.0%と、複数の仕事をこなしている実態が明らかになった¹⁵⁾。



写真1. 台湾の外籍看護工
筆者撮影

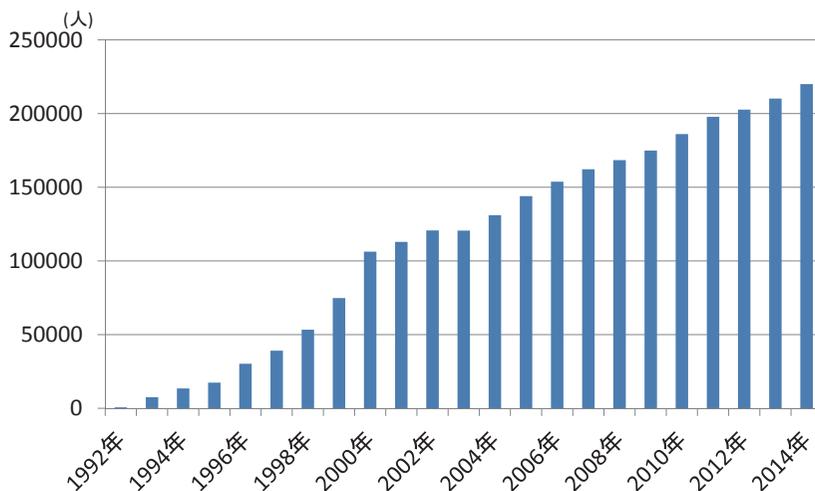


図1. 外国人介護労働者数の推移

行政院労働委員会職業訓練局「**外勞業務統計**」(<http://www.evta.gov.tw/>)、及び労働部 (編)『**労働統計月報 2015年1月**』労働部、2015年にに基づき筆者作成

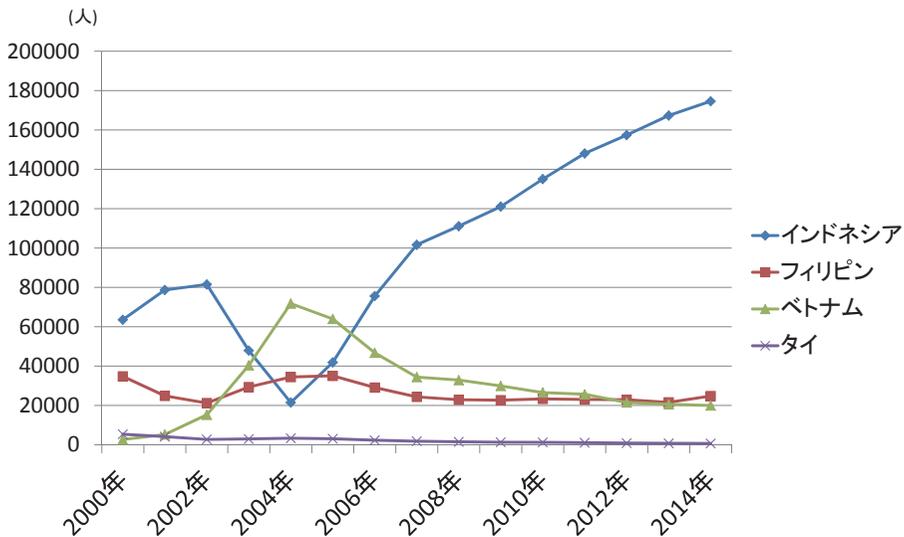


図2. 送出国別の外国人介護労働者数の推移

図1に見るように、外国人介護労働者数は、1992年に669人ではじまり、1996年には3万2,555人、そして2000年には10万6,331人と急増し、2014年までの14年間で、約2倍の伸びとなった¹⁶⁾。また、地理的には、新北市、台北市、台中市、台南市、高雄市の直轄市で全体の60.0%を占めることから、大都市及びその周辺の地域を中心に分布していることがわかる¹⁷⁾。筆者の現地調査では、高齢者施設において雇用主（施設入居の高齢者及びその家族）が居宅介護ヘルパーを居室で住み込む形態で雇い入れる状況が散見された。このように雇用形態が多様化していて、居宅介護ヘルパーは家庭での就労とは必ずしもなっていない。(写真1)

なお、外国人介護労働者の内訳は、インドネシア人が17万4,584人、フィリピン人が2万4,784人、ベトナム人が1万9,974人、タイ人が666人となっている(図2)。そのうち99.2%を女性が占め、年齢は25~34歳が52.0%で最も多く、35~44歳34.4%、24歳以下8.7%と続く。現在、インドネシア人が「社福外籍勞工」の79.4%を占めているが、2010年から2014年までの5年間の国ごとの増減率は、インドネシアが1.3倍、フィリピン1.1倍、

ベトナム0.8倍、タイ0.5倍となっている¹⁸⁾。インドネシア人社福外籍勞工の急増の背景には、自己主張をしない、従順であるなど雇用主の間で交わされる言説も影響している¹⁹⁾。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、その理由の一つに、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²⁰⁾。

また、外国人居宅介護ヘルパーの実質的な数値を知るためには、統計に表れない数字に留意することが重要である。タインダム・チュオン(Thanh-Dam Truong)は、送出国ベトナムの側から、介護・家事労働者と並んで、国境線を越えた婚姻、すなわち結婚移民を労働力の再生産(労働者の生活維持)を担う潜在的労働者として位置づけた²¹⁾。奥島美夏は介護労働者と結婚移民の互換性・可逆性に着目し、「結婚移民の少なくとも一部は初めから介護人材としての役割を期待されており、個人宅で働く外国人家事・介護労働者も被介護者・雇用主と結婚しやすい環境にある」と指摘する²²⁾。また、これに関し、城本のみは次のように指摘する。「台湾では中国大陸からの労働者を拒み、二国間協定を結んでいるアジア5か国からの労働者を受け入れ雇用している。しかし中国大陸からは

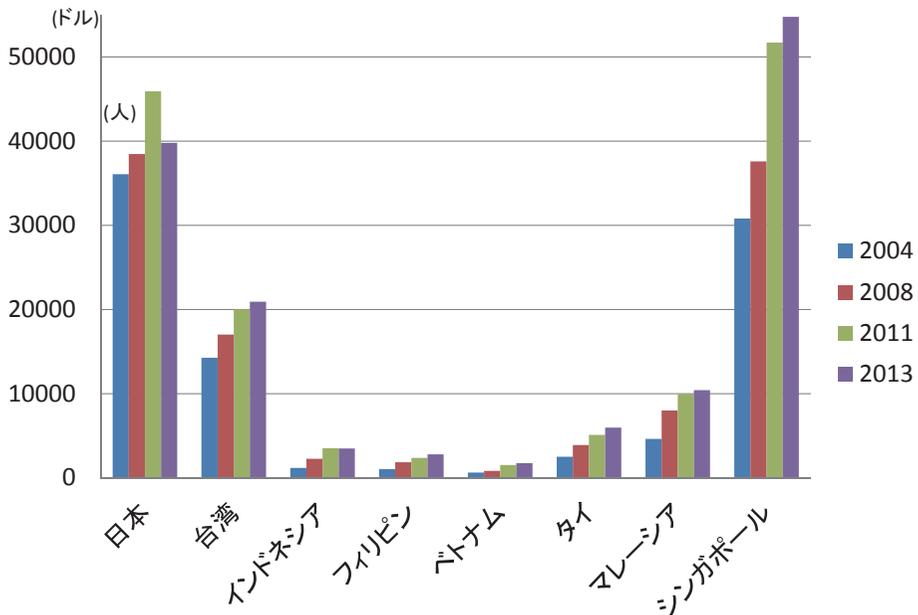


図 3. アジア諸国の GDP (一人当たり：\$)
アジア経済研究所『アジア動向年報』各年版、アジア経済研究所

『大陸花嫁』として異なる形態による流入が多く、これら大陸花嫁の果たしている介護役割は特殊である²³⁾。

2. 需要拡大の国内事情

横本真千子は、移動労働力の全体をとらえるために、国際的な視野に立って国内、二国間、多国間の連鎖現象を解明することが重要であると指摘する²⁴⁾。介護労働者の国際移動の背景には、外国人介護労働者の出身国の所得水準と貧富の格差、経済の低迷、失業率の高さと労働環境の低さなどがある(図3)。フィリピンは、海外へ多くの出稼ぎ労働者を送り出す国として知られている。2013年、海外で出稼ぎ労働者として46万5,000人が新規採用され、そのうち家政婦が16万4,000人、看護師が1万6,400人、そして介護労働者が6,500人であった²⁵⁾。2010年には、海外で9,293人のフィリピン人介護労働者が新規採用されたが、そのうち台湾が6,184人(66.5%)を占めた²⁶⁾。彼女らの多くは、もっぱら経済的な困窮から脱出するため渡台する。そして、単調で嫌な苦しい仕事で

お金を稼いで故郷へ戻ってからは、あるいは一転自分がメイドの雇い主の側となって、快適な生活をエンジョイするという“逆転のファンタジー”(fantasy of reversal)を夢見ている²⁷⁾。

ここでは、外国人居宅介護ヘルパーへの需要が拡大する台湾の国内事情を中心に述べる。台湾の家族は、倫理的に保守的養老観念(「孝道」倫理、すなわち、漢人の儒教道徳)が強く、そして法的にも、「老人福利法」で「法定の扶養義務者は老人扶養の責を負う」(第30条)と明示され、公的な介護サービスの受給に対して条件を厳しく制限している。このため、中間階層以上の扶養義務者の多くは、自らの介護需要を自己負担で対応している。また、扶養義務者が老親を遺棄、虐待などした場合、3万元以上15万元以下の罰金及び氏名の公告が科せられ、その行為が刑法に違反する場合は、司法機関へ送致される(第51条)。さらに、前項の違反者には、主管機関により4時間以上20時間以下の家庭教育と指導が行われる(同法第52条)(未受講者に対しては、1,200元以上6,000元以下の罰金が科せられ、受講するまで継続的に

通知がなされる。こうした厳罰主義の背景には、「棄養老人」の問題がある。台湾では、高齢者介護は、精神的、身体的、経済的に家族の負担となっていて、そのため、子どもが要介護高齢者を施設に入れたまま、費用を払わないという問題が頻発している²⁸⁾。いずれにせよ、家族による扶養をうたう台湾の「伝統的」価値観と、本国の家族を守るために海外で出稼ぎする居宅介護ヘルパーの「自己犠牲的」価値観が結合して、外国人介護労働者を浸透させやすくする土壌が醸成されていることに留意する必要がある。

台湾では、高齢者の介護負担の問題が深刻化する一方で、女性の就業率が上昇している。行政院主計総処『102年人力資源調査統計年報』によれば、25歳から44歳までの女性の労働力参加率が1988年には55.6%であったのが、2013年には79.1%へと推移し、25年間で23.5%も増加している²⁹⁾。また、2014年現在の大学（四年制）卒以上の高学歴女性の比率に関して、60歳代が7.8%、50歳代が11.5%、40歳代が22.2%、30歳代が41.4%、25歳～29歳が64.9%と若年世代ほど急激に上昇していく³⁰⁾。学歴格差に伴う世代間の意識格差拡大のもとで、三世同居を避けるための戦略的な方策として海外から居宅介護ヘルパーを雇う事例が散見される³¹⁾。ここからもいえるように、一家の家事の切り盛りをするのは主婦であるとの観念が根強く残存する一方で、女性の社会進出が著しく進行し、この社会構造的な矛盾を緩和するため、外国人居宅介護ヘルパーが家族の家事労働の全般を代替・補完する、という“ねじれた構図”がみてとれる。

3. 台湾人居宅介護ヘルパーとの関係

衛生福利部『老人状況調査』（2013年）によれば、65歳以上高齢者の在宅介護の主な担い手のうち、外籍看護工が全体の13.2%、台湾人看護工が1.4%であった。80歳以上になれば、外籍看護工が22.9%へと上昇するが、台湾人看護工（居宅介護ヘルパー）は1.8%と変わらない³²⁾。

台湾人居宅介護ヘルパーの多くは、公的支援枠（措置制度）の介護職員として在宅に派遣され、勤務形態については、訪問の形で家事援助と身体介護を区分して、時間単位の計算で平日や昼間を中心に実施されている³³⁾。外国人居宅介護ヘルパーのように子どもの保育も含め家事全般の役割を担うことは無く、在宅（居宅訪問）で利用することはそれほど一般的ではない³⁴⁾。また、こうした公的支援の枠組みで介護を提供する場合、介護職員に対して一定の資格要件が課せられる。「老人福利サービス専門人員資格及訓練辦法」（高齢者福祉サービス従事者の資格及び訓練に関する規定、2007年）では、「照顧服務員」（介護職員）は、次の各号のいずれかに該当する者でなければならないと定めている。①照顧服務（介護サービス）訓練講習会の修了証明を有する者、②「丙級照顧服務技術士証」（3級介護サービス技術士証）を有する者、③高校（若しくは職業学校）の看護科及び介護科を卒業した者、④認知症高齢者施設で働く場合は、認知症に関する訓練受講証明がなければならない（第5条）。

「丙級照顧服務技術士」とは、労働部が労働者の技能レベルを公証する制度であり、90時間の研修を受けた後に試験で認定される。試験は学科と実地に分かれ、身体介護、生活援助、緊急対応、家族支援、職業倫理などに関する技能と知識が一定の基準に基づいて検査される。この制度は、従来の「病患服務員」と「居家服務員」を再編して「照顧服務員」（介護職員）として一つにまとめ、高齢者及び心身障害者に係る施設サービス、居宅サービスに従事する介護職員の認定資格として2004年に開始された。受験資格は18歳以上の台湾人、及び外国人配偶者、大陸出身配偶者、そして外僑居留証（長期滞在ビザ）を有する外国人となっていて、2015年1月現在、累計で2万9,611人が資格検定に合格している³⁵⁾。公的支援枠の訪問介護は、「老人福利サービス提供者資格要件及服務準則」（2008年）において、実施機関を病院、介護施設、老人福祉施設、障害者施設、社会工作

師事務所（政府認定ソーシャルワーカー・オフィス）に制限され、介護職員、「居家服務督導員」（サービス提供責任者）、嘱託医・看護師、その他の職員を配置すべきことを定めている（第16条、第17条）。

また、「雇主聘僱本国籍照顧服務員補助辦法」（本国（台湾）籍介護従事者の雇用に係る補助規定、2010年）に基づいて、就業サービス法第23条の規定（台湾人の不況・失業、就業促進等の対策）により、3級介護サービス技術士証を有する台湾人介護職員を雇用した場合に補助金が給付される。さらに、「失能老人接受長期照顧服務補助辦法」（認知症高齢者への介護サービス費用に係る補助規定、2008年）及び「身心障礙者個人照顧服務辦法」（2012年）に基づいて、直轄市、県（市）政府の主管機関は、長期間の介護サービスが必要な在宅の認知症高齢者や障害者の家族を対象に、経済状況や障害の程度に応じて訪問介護員の派遣に際して一部経済補助を行うが、外国人居宅介護ヘルパーには適用されない。

これは外国人介護労働者を排除するものではなく、介護の質を一定範囲の高さで標準化するための方策だといわれている。筆者は、現地調査の過程で、高齢者福祉施設において有資格で働く外国人介護労働者を散見している。1999年に「外籍看護工」に公私立の高齢者施設での就労を開放したことによって、2014年6月末現在では、「老人長期照護、養護及び安養機構」（日本の特別養護老人ホーム、養護老人ホームに相当）で約4,900人の外国人介護労働者が雇用され、介護職員総数約1万3,900人の35.4%を占めている。「外籍看護工」は、2005年が2,700人（介護職員総数7,200人）、2010年が4,000人（介護職員総数1万1,000人）と増大している³⁶⁾。「老人福利機構設置標準」では、「入居者8人に1人以上の介護職員を配置し、外国人介護職員は介護者総数の2分の1を超えてはならない」（第8条）、「非常勤職員は介護職員の3分の1を超えてはならず、また、非常勤職員として外国人介護職員を雇用してはな

らない。非常勤職員は週16時間を超え就労してはならない」（第24条）などの規定があり、法的にも、有資格であれば、ある一定の条件のもとで、外国人介護労働者の雇用が認められている。

Ⅲ. 「外籍勞工運用及管理調査」にみる介護状況

「外籍勞工運用及管理調査」（外国人労働者の運用と管理に関する調査）は、労働部（省）労働力発展署（庁）により毎年実施される外国人労働者に関する代表的な調査である³⁷⁾。2013年実施の同調査の中の「家庭看護工統計（養護機構含まず）」について、雇い主が外国人居宅介護ヘルパーに求めるもの、及びその労働条件・環境を中心に述べる（表1参照）。

1. 雇用者側の介護ニーズ

介護を受ける人（被介護者）については、居宅介護ヘルパーを雇い入れる人の父母が

表1. 外国人居宅介護ヘルパーの基本的属性

国籍	教育程度		
インドネシア	82.4%	中学以下	54.1%
マレーシア	-	高校・専門学校	39.9%
フィリピン	10.6%	短大以上	6.0%
タイ	0.4%		
ベトナム	6.6%	介護訓練受講	
モンゴル	-	ある	72.0%
		無い	28.0%
性別			
男	0.7%		
女	99.3%		
年齢			
24歳以下	8.8%		
25～34歳	52.8%		
35～44歳	33.7%		
45歳以上	4.7%		

労働部労働力発展署「中華民國102年外籍勞工運用及管理調査—調査統計結果提要分析」労働部、2013年、26ページ。

80.4%、配偶者が10.1%、親戚6.6%、子女2.3%と続く。そして、居宅介護ヘルパーを雇う以前の主な介護者は、家族が83.8%、台湾人介護ヘルパー・家政婦が7.9%、福祉(介護)施設2.9%で、家族が8割と圧倒的多数を占め、子が父母の介護をしてきた実態が浮かんでくる。外国人居宅介護ヘルパーを雇わない場合に家族が考える代替案は、家族による介護が56.7%、介護福祉関連施設が26.0%、台湾人介護ヘルパーを雇うが14.3%となっていて、台湾人介護ヘルパーよりも介護福祉関連施設への入所を選ぶ家族が多い。

雇い主が外国人居宅介護ヘルパーを雇用して助かったことは(複数回答)、適切な介護が受けられる89.2%、精神的な負担が軽減される59.2%、家族が外で働ける50.2%、家事の負担が軽減される40.4%、経済的な負担が軽減される21.6%と続く。

雇い主は介護ヘルパーが介護技術研修(講習)に参加することを希望するかについては、希望するが47.2%、希望しないが52.8%で、希望する人の64.5%は勤務時間外の私的な参加を望んでいる。また、2012年調査では、雇い主の介護ヘルパーの介護技術に対する満足度は、大いに満足18.7%、満足44.1%、普通32.4%、不満足4.1%、大いに不満0.6%であった。そして介護ヘルパーとの人間関係をめぐる満足度は、大いに満足31.4%、満足54.7%、普通13.0%、不満足0.8%、大いに不満0.2%であった。雇い主の介護技術に対する満足度(満足以上が62.8%)は人間関係をめぐる満足度(満足以上が86.1%)よりも低い³⁸⁾。以上のことから、利用者が介護ヘルパーに求めるものは、家庭内という親密性の中で子どもの養育、家族の介護、家事などの一切を行う女性の代替労働力へのニーズであり、介護の専門性へのニーズは低いといえる。こうした雇い主の期待とのマッチングが需要増大の背景にあり、それが結果的に外籍看護工を過重労働へと追い込む悪循環の構図がみてとれる。

一般的に、台湾人よりも外国人の介護労働者

を雇用する方がコストは安い、それを主な理由に外国人居宅介護ヘルパーを雇い入れる人は少ないといえる。雇い主の経済状況は、低収入世帯が1.0%、中低収入世帯が2.2%、一般世帯が96.8%と、富裕層を含む中間層以上の雇い主が圧倒的多数を占める。同調査によれば、外国人居宅介護ヘルパーの平均給与は1万8,587円(約7万4,000円)、時間額(時給)は109円(435円)であった。雇い主は、保険料を含め月2万1,000円(約8万3,800円)が必要とされる。また、雇い主は、国民の就労と労働者の福祉の促進及び外国人雇用に係る管理事務の経費の確保を目的とした就業安定費を政府に納めることが義務付けられる(就業サービス法第55条)。国民の1か月あたりの平均給与は約17万円であり、外国人居宅介護ヘルパーを雇用するための経費がその半分近くであることを考えると、雇い主の経済的な負担は決して軽くはない³⁹⁾。

また、外籍看護工の雇い入れに際して、民間派遣業者による仲介・斡旋(間接雇用契約)が90.0%、直接雇用契約が7.3%となっている。2007年、労工委員会職業訓練局(2014年より労働部(省)労働力発展署(庁))は、雇い主と外国人居宅介護ヘルパーとの間の直接的な労働契約を推進するため、雇い主と外国人労働者の権益保障とその來台渡航手続きの費用負担軽減を目的に「直接聘雇(雇用)聯合服務中心」を全国5か所に設置した。しかし、雇い主の多くは、受け入れから帰国までの処理とサービス、トラブル処理などをすべて代行してくれるため、費用はかかるが民間仲介業者を利用する⁴⁰⁾。

2. 外国人居宅介護ヘルパーの労働条件・環境

2013年実施の同調査によれば、給与の構成割合は、1万8,780円未満が全体の76.0%で最も多く、1万8,780円以上2万円未満が7.0%、2万円以上2万5,000円未満が16.2%、2万5,000円以上が0.8%となっていて、同年の最低賃金が月額1万9,047円で⁴¹⁾、有資格の専

任介護職員一人あたりの平均給与が月額4万7,300元⁴²⁾であることから、約8割の介護ヘルパーが最低賃金以下で就労している。その理由は、家庭介護は家事労働として位置づけられ、家事労働は労働基準法の対象外であることから、最低賃金が適用されないためである。その制度的な根拠は、労工委員会が発布した公告において、労働基準法第84条の1に規定される労働者、すなわち最低賃金、労働時間、休暇、残業などの規定が適用されない労働者として、居宅介護ヘルパー及び家政婦を定めたことに依っている⁴³⁾。

労働時間については、決まりがあるが17.4%で、その場合の一日の平均労働時間数は13.1時間、決まりが無いが82.6%で、その場合の平均労働時間数は13.3時間であった。休暇、休祝日については、無しが40.2%、有り(不定期)が50.9%、有り(定期)が8.9%であった。前述の行政院主計総処発布資料「102年8月薪資(給与)與生産力統計結果」(2013年10月22日)によれば、工業及びサービス業の月平均労働時間は184.2時間であることから、外国人居宅介護ヘルパーの過剰就労の実態が読み取れる⁴⁴⁾。また、保険加入率については、「勞工保險」(雇用保険)が全体の27.3%、「全民健康保險」(国民健康保険)が95.6%、「意外保險」(災害補償保険)32.1%の比率であり、保険料負担の方式は、雇い主と分担が63.3%、雇い主がすべて負担が35.5%であった。

なお、労働基準法第84条の1において、労働基準法が適用されない労働者については、給与、労働時間、休暇、時間外労働など、労使双方で、労働基準法の規定に基づき調整しなければならない、と定めている。しかし、2007年実施分の同調査によれば、外籍看護工の雇い入れに際し労働基準法の基準に沿うよう努めるとした雇い主は30.1%、できないが33.8%、そうした規定自体を知らないが36.1%であった⁴⁵⁾。2013年で過去1年間の間に「外籍家庭看護工」の3.1%が行方不明となっている。この約6,000人を超える人々の背景には、こうし

た労働条件・環境があるかもしれない。彼女らにとって、教会などの宗教施設、NPO団体、外国人街などの移住者コミュニティの存在は大きい。そこは、都市に完全同化できない周辺人の団結の場であり、雇い主に関する情報や対抗策を相互に助言・交換し合ったり、また、結婚移民を含めて他のトランスナショナルな移住を支援する基盤ともなっていて、雇い主にとってそこは「汚染の危険源」(dangerous source of pollution)とも言われている⁴⁶⁾。

IV. 「外籍家庭看護工」受け入れの課題

1. 労働力政策から社会福祉政策へ

台湾では、これまで外国人居宅介護ヘルパーの受け入れを、高度経済成長政策を推進するための手段として位置づけ実施してきた。すなわち、労働力の不足を女性の就労で補うべく、家庭内での子どもの養育、家族の介護や家事一切を担う女性の代替労働力として彼女らを位置づけ採用する、という労働力政策としての外国人労働者の導入であった。ベテランの居宅介護ヘルパーの雇用継続は、外国人労働者数の総数を増やすことに繋がらず、また台湾人の労働者の就業機会にも影響しない、という考え方がその典型例である。そこでは、女性の代替労働力として必要な人的資源(マンパワー)を低コストで効果的、効率的に確保する観点から、外国人介護労働者の賃金、就労時間、安全・衛生、災害補償、仲介業者への規制、不法就労・不法滞在対策などの労働条件・労働環境に関する諸問題が俎上に載せられ議論された。その一方で、利用者・家族に対する権利擁護や福祉サービス、対処スキルの質的向上と開発(基礎的・基本的な知識・技術の習得)、施設入所支援と通所支援、居宅サービスなどの供給システム(提供体制)全体の中で外国人居宅介護ヘルパーの役割・機能を議論する、という視点が欠如していた。

それが今日では、「長期照護保險」(長期介護保険)制度導入の構想によって、社会福祉政策との関連で「外籍看護工」について検討するこ

とが、にわかにクローズアップされてきた。日本の介護保険制度を調査した徐瑜璟らは、台湾で介護保険を議論することは“サービス品質保証”の視点をシステムとして導入することであり、その際、日本やドイツの取り組みを移入することも重要であるが、何よりも台湾の文化的背景と「外籍看護工」の雇用について考えることが重要であると述べている⁴⁷⁾。

2. 「長期照護保険」の導入による制度の再編

行政院は2011年に「長期照護服務法」（長期介護サービス法）の策定を検討する作業を開始した。これは、行政院が2007年に策定した「我国長期照顧十年計画」の実現を目指すものであり、本事業計画は次の3段階から構成される。①2008年-2011年：訪問介護・看護、デイサービス、補助具購入、栄養指導などの基礎的な介護サービス提供モデルを策定し基盤の整備を行う。②2012年-2015年：長期介護サービス法を施行し⁴⁸⁾、介護サービス体系の整備・拡充及び質の確保を図っていく。③2016年-2017年：以上を踏まえ、「長期照護保険法」を施行し、介護保険制度を実施する。最終段階としての位置づけである。本計画の基本方針として、「在地（現地）老化」（現在自分が住んでいる地域で暮らし続けること）と「居家式與社區式之服務」（在宅サービスと地域サービスを主要方式として拡充すること）を採用し、また施設入所支援をめぐることは、2007年、「老人福利法」を改正し、直轄市、県（市）が推進に努める「老人安居之住宅」は「小規模」、「融入社區」（地域密着）、「多機能性」を原則とすることが決まっている（第33条）。しかしながら、①高齢者の生活圏（中学校区を単位とした地理的範囲）ごとにサービスの供給体制がシステムとして整備されていない、②活動拠点としての「長期照顧管理中心」（日本の地域包括支援センターに相当）が県（市）単位の設置であるため、地域密着型の支援機関であるとはいえない、③既存の「小型機構」（グループホーム）に対するサービスの質の向上、職員研修、第三

者評価、罰則等に関する規定が不明確である、④医療と福祉を繋ぐ（隙間を埋める）法体系や実施体制が未整備のままであるなどの課題が山積している⁴⁹⁾。

長期介護サービス法（草案）をめぐることは、制定の目的として、①介護サービス体系の整備・拡充、②サービスの質の確保、③介護を受ける人々の権益保障を定めている。また、「長期照護服務人員」（介護サービス事業介護者）を本法所定の訓練を受けたことが認証され、介護サービスが提供できる人員であることの証明書を有する人と定義づけ、その訓練、認証、継続教育及び登録、6年ごとの資格の更新等の管理規定である「長期照護服務人員專業證照規定」（長期介護サービス事業介護者登録規定）を設けている。そして、この「長期照護服務人員」でなければ、本法に規定する介護サービスを提供してはならないと定めている。

また、「個人看護者」を家族が私的に雇う家事使用人や介護者と規定し、この「個人看護者」は中央主管機関が指定する訓練を受ける義務はなく、中央主管機関が公告する指定訓練を受けない「個人看護者」には、本法の規定が適用されない。これに従えば、「外籍家庭看護工」は「個人看護者」に位置づけられ、「長期照護服務人員專業證照規定」は適用されず、介護保険給付の対象から排除される。また、家族や「個人看護者」による居宅介護に対して、長照機構（介護施設）が「個人看護者」の訓練や家族のレスパイトケア、カウンセリング等の支援を提供することができることとした。

政府は本草案の施行により、「長期照護服務人員」の資格を厳しく審査し、研修や訓練を受講しない不適格者や超過滞在者の締め出し、台湾人介護者の養成を強化することを方針としている。こうした公的介護施策のサービス体系から「外籍家庭看護工」を排除しようとする政府方針の背景には、被介護者と一室で同居することによって心身の過重負担や雇い主の濫用を伴いやすい就労のあり方を労働基準法違反とみなす考え方があった。したがって、同法は、労働

基準法が適用される「長期照護服務人員」を拡大することによって、介護の品質や労働者の権益の保障を図ろうとするものである、といえる。

こうした政府方針に対し肯定、否定とさまざまな議論がある。前述の徐瑜璟らは、介護の労働・環境条件が劣悪な中で台湾人介護労働者の増大を望むことは難しく、外国人介護労働者を締め出すことによって、かえって現業に携わる介護労働者の過重負担と介護サービスの品質悪化をもたらしかねないと危惧する⁵⁰⁾。また、新北市(旧台北県)の訪問介護の実態を調査した王潔媛は、週40時間のフルタイムで訪問介護に従事する人は有資格者全体の3%にしか過ぎないことを明らかにし、台湾人の介護職員が育っていない(絶対数が不足している)現状から、介護保険の制度化それ自体に疑念を持つ⁵¹⁾。こうした状況を踏まえ、陳真鳴は、外国人介護労働者には住み込みヘルパーとして、台湾人介護労働者には訪問ヘルパーとしての資格を与え、両者の職域を相補性・互酬性の観点からシステムを組織的に管理運用することによって、外国人介護労働者を排除すべきではないと提唱する⁵²⁾。以上の論者においては、現行の「外籍家庭看護工」をそのまま残し、台湾人の在宅介護職と管理・訓練及び労働条件と揃えることによって、長期介護サービス法の制度体系に組み込もうとする考え方で共通している。

今日の外国人介護労働者をめぐる問題の本質は、政府の外国人非熟練労働者の代替労働者としての安易な受け入れによる女性労働力の確保(人手不足解消・緩和策)と、公的福祉(措置)の枠組みから外された中間層以上に対する施策の未整備とが重なりあい発生しているところにある。つまり、人々にとって、それしか選択肢が無い、という急迫した状況の中でこの問題は発生している。いまなお打ち出せない適正な外国人労働者の受け入れに向かって考え直す時が来ているといえる。とすれば、長期介護保険法の導入は、介護の専門性を基点とした「外籍看護工」の導入システムを再構築する契機(好機)となる。

低賃金や搾取の横行をはじめとする厳しい就労環境や就業の先行きが見通せない将来不安の問題は、「外籍家庭看護工」だけの問題ではない。外国人施設介護者もまた、仲介業者と雇用契約を結び、その業務命令によって施設で働く不安定な就業形態が多い。「家庭看護工」の問題は「機構看護工」の問題と相互に関連して生じることから、外国人介護労働者全体の雇用形態のあり方の問題として捉えることが重要である。

3. 将来展望—社会福祉政策との関連から—

①介護保険制度化に伴う外籍家庭看護工に対する需要の減少

筆者は、外国人居宅介護ヘルパーの雇用は長期介護保険法の導入に併せ縮小するものと予測している。なぜなら、構想されている介護保険制度は、65歳以上の高齢者と50歳から64歳までの心身に障害がある人々を対象に社会福祉サービス供給の普遍化を目指す制度であり、これまで外国人居宅介護ヘルパーを雇用してきた中間層や富裕層を含めたサービス対象の拡大を想定しているからである。また、現時点の草案では、外国人居宅介護ヘルパーを雇用しても介護給付の対象としないこととされている。現行の重度、最重度等級の身体障害、及び認知症などの家族を在宅介護する際に外国人介護労働者の給料の一部を補助する制度(低所得、中低所得世帯を対象に毎月1万5,840元の補助金が給付される)もまた、長期介護保険制度の枠組みで扱わないこととなっている。さらに、就業安定費の支払いを義務づけられる状況の下で、外国人居宅介護ヘルパーを全額自己負担で雇い入れる家族は確実に減少していく。

②施設の外国人介護者による居宅サービス事業の拡大

政府は今後居宅介護サービスを整備・拡充する方向で動いていくが、その主な担い手として「機構」(病院、介護施設、老人福祉施設、障害者施設、社会工務師事務所など)の介護職員を想定している。2013年、機構看護工を対象に、労工委員会(現在の労働部)は「外籍看護工外

展看護服務試辦計画」(外籍看護工によるアウトリーチ(訪問)型介護サービスの試行的実施計画の導入)を策定した。これは、施設に働く外国人介護労働者が積極的に地域に出向き利用者の日常生活の場(家庭・地域など)で必要なサービスを提供するもので、制度の本格的な導入に先立ち、必要なデータ収集のために試験的に実施している。実施期間は、2013年から2016年までとし、施設(経営)側の雇用許可証の所持、及び介護職員の労働条件や労働環境、居留証の所持、定期的な健康診査の実施、スーパービジョンと教育・訓練の実施などの状況を第三者機関が点検・評価し、政府が基準に達した施設と外国人介護職員を公表して登録により管理していく。

③核家族・小家族化に伴う介護ニーズの変容

安里和晃は、通いでパートタイムの台湾人居宅介護ヘルパーを利用する世帯は夫婦のみ世帯、単身世帯が多く、一方住み込みでフルタイムの外国人居宅介護ヘルパーを利用する世帯は大家族が多いことを指摘し、その理由について次のように述べる。「大家族の特に未婚子女を抱える世帯では育児と介護両方を必要としている可能性があり、住み込みの労働者を雇用するほうがニーズにあっている。一方で、夫婦のみの世帯、単身世帯の場合には、女性の外国人住み込み労働者を雇用するのにふさわしくなかったり、また仕事量からも必ずしも住み込みを雇う必然性がないことが考えられる⁵³⁾。」台湾の家族は伝統的に大家族・大家族が中心であったが、2014年で3人未満の世帯が世帯総数の7割を占めるなど⁵⁴⁾近年は核家族・小家族化が進み、これに伴い、介護サービスへの利用者ニーズが、住み込みで家事一切をこなすタイプの援助から、訪問(通い)による時間制限、場面限定、課題中心の援助へと性質を変えている。また、核家族の場合であっても、夫婦で出稼ぎ、祖父母、親戚に子どもを預け、送金で保育のために介護者を雇用するパターンも、「居家式托育服務」(家庭的保育事業)の整備・拡充、幼保一元化に伴う教育・保育施設「幼児

園」の創設(2012年)及び5歳児以上の無料化などにより減少していくものと予測される。また、近年では、子どもの教育の重要性が次第に認識されるようになるにつれ、居宅介護ヘルパーに子育てを任せることが減少傾向にある⁵⁵⁾。

④中間技能(ミドル・スキル)レベルの外国人介護労働者の受け入れ拡大

先述のように、今後は施設で働く介護職員がアウトリーチの方法で居宅介護従事者としての役割を担うことから、施設介護職員への需要はさらに増大していく。そして、「長期照護服務人員專業證照規定」(介護職員の技能レベルを公証する制度)の基準を満たす介護職員を確保するため、いわゆる「ミドル・スキル人材」(中間的な技能労働者)を養成していくことが急務の課題となっている。しかしながら、日本と同様、台湾でも労働需給ギャップの広がり著しい。井口泰は、日本や韓国、台湾などにおいて、高校卒業後、2~3年のトレーニングを要する職業分野に若年層が就労せず、大学進学する傾向が強まる現状を指摘して、「こうした中で生じるアジア域内の労働需給のミスマッチを埋めるために、国際的な労働力移動のニーズは、一層高まる」と予測している⁵⁶⁾。こうした状況下で、これまで政府は家庭介護を非熟練労働分野の仕事と位置づけ国外の労働者に開放してきたが、外国人居宅介護ヘルパーの仕事はミドル・スキルの労働(職種)と位置づけ直す方向で、施策の転換が求められるのは必至である。

フィリピンでは、劣悪な労働条件や雇用主からの虐待などによって、1995年、海外雇用政策を労働者保護と選択的送り出しへと転換し、非熟練労働者の海外雇用ではなく、熟練労働者である専門・技術者の海外雇用を積極的に推進している。また、インドネシアでは、2012年に「全ての移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約」を批准したことを受け、政府は国際的に移動する労働者の保護や資質の向上に関する制度整備を進めている⁵⁷⁾。ミドル・スキルに焦点づけた介護人材

形成の強化は、こうした先進国と開発国の双方に長期的に利益をもたらす観点からの国際動向とも一致する。

おわりに

日本では、二国間経済連携協定に基づき外国人看護師・介護福祉士候補者の受け入れを実施している（インドネシアが2008年、フィリピンが2009年、ベトナムが2014年に開始）。これは、労働力不足への対応ではなく、外国人の就労が認められていない分野（看護補助者、介護）で、候補者が看護師・介護福祉士資格を取得し、引き続き日本に滞在できるようにすることを目的として、病院や介護施設での就労を特例的に認めようとする制度である⁵⁸⁾。2014年4月1日現在、介護福祉士候補者の入国者数は1,091人、合格者数は242人、合格率22.2%となっている。介護福祉士合格者242人中、雇用契約終了・帰国者数は44人で、本国などへの帰還率は18.2%となっていて、この傾向は強まりを見せている⁵⁹⁾。介護福祉士候補者を、①日本での永続的な滞在を希望する定着・永住型、②本国（送出国）への仕送りを重視する「出稼ぎ型」、③一定期間後に本国に帰国する「還流（帰還・回帰）型」、④移動する本人のキャリア形成の可能性が拡大する「キャリア・パス（ラダー）型」に区分すれば、帰還・回帰型とキャリア・ラダー型の候補者が増加している。（高齢者施設第一線の現場では、介護福祉士資格を取得した帰還者の中で特にキャリア・ラダー型が増加傾向にあるといわれている。）井口泰が指摘するように、「移住したアジア人材がアジアの新興国に帰還する流れが見え始めている」のである。世界経済が低迷する中で、東南アジア諸国は着実な成長を続けている。購買意欲の高い中間層が急速に増加し、巨大市場として今、存在感を高めている。多くの介護労働者を供給したインドネシアは、内需主導での高い経済成長を続け、中国・インドに次ぐ市場になるとの見方をされている。「現在の所得は相対的に低くても、将来にわたって成

長の見込めるアジアでのキャリア形成の期待をかけるアジア人材は少なくない⁶⁰⁾。」

現在、日本の政府は「外国人技能実習制度⁶¹⁾」での介護従事者の受け入れを検討している。本制度の導入は、ミドル・スキルの国外の労働者をターゲットとしたものである。日本は現行では労働力としての受け入れを否定し、一方の台湾は積極的に労働市場の中に位置づける違いはあるが、能力開発の機会を提供しながら、中間技能のアジア人材を積極的に活用しようとする点で共通した方向性を持っている。こうした競合関係の強まりを受けて、日本は台湾と同様に、アジアの新興国に対し長期的な人材の流入国であり続けることは、必ずしも容易ではない。定年退職後の日本人高齢者が退職者ビザの整備を進めるアジア圏の滞在国へと関心が拡大するに伴い、国際退職移住にみられる要介護者のケアを求める国際移動（長期滞在するロングステイツーリズムの発展）がみられるようになってきている。こうした高齢者の介護を求める国際移動は、介護の面で「労働力を必要とする人の移動」であり、これらのケアの場面ではフィリピンやインドネシアからの移住労働者がケアの担い手となっている⁶²⁾。将来的に、アジアの介護労働者が「循環移民⁶³⁾」として、国際的な相互認証のシステムに基づき、本人の自発的意思で本国に帰還・回帰したり、また他国を循環しながらキャリア向上の道筋をらせん状に辿っていく、そのような「ケアのトランスナショナル化」の時代が間近に迫っているのかもしれない。今後の動向を注視したい。

注

- 1) 落合恵美子、赤枝香奈子（編）『アジア女性と親密性の労働』京都大学学術出版会、2012年、21ページ。同書によれば、各国の外国人労働者に占める家事労働者の割合は、香港58%、台湾27%、シンガポール18%、スペイン16%、イタリア10%、フランス7%、米国2%、ドイツ0.6%、英国0.5%となっている。
- 2) 2 落合恵美子（編）『親密圏と公共圏の再編

- 成 アジア近代からの問い』京都大学学術出版会、2013年、183ページ。同ページには次の記載がある。「例えばシンガポールは、フィリピンやインドネシアなど東南アジアからの若い女性家事労働者を受け入れている。シンガポールほどではないが、台湾ではベトナム、インドネシア、フィリピン、韓国では中国朝鮮族の中高年女性、タイではミャンマー出身の若い女性の流入がみられる。中国では広大な農村が外国のような役割を果たしている。」
- 3) 衛生福利部（編）『中華民国102年 老人状況調査報告』衛生福利部、2014年、20ページ。
 - 4) 労働部（編）『労働統計月報 2015年1月』労働部、2015年、196-213ページ。
 - 5) 蔣丙煌編成福利部長の新年記者会見での発言（『Taiwan Today』2015年2月4日 <http://www.taiwantoday.tw/>）。
 - 6) 佐野哲『台湾の外国人労働者受入れに関する調査研究報告書』財団法人連合総合生活開発研究所、2004年、9ページ。
 - 7) 違反者には罰則規定が設けられ、雇い主が外国人を不法に滞在させ就労させた場合（非合法滞在、非合法就労）、15万元以上75万元以下の罰金、5年以内に再度違反した場合、3年以下の懲役と120万元以下の罰金が科せられる。また、不法滞在（非合法入国、非合法滞在）の外国人を第三者に就労の斡旋をした場合、10万元以上50万元以下の罰金、5年以内に再度違反した場合、1年以下の懲役と60万元以下の罰金が科せられる。
 - 8) 一回につき就労期間は3年が上限で（1年間の延長が可能）、少なくとも一日は出国することを条件に再入国すれば就労の更新が可能であり、累計で12年間まで許容されることとなった。さらに現在、累計で15年の延長が検討されている。
 - 9) 台湾の移民政策における基本的な立場は、人口の質的發展であり、このため、低技能（ロースキル）労働者の受け入れを制限し、高技能（ハイスキル）労働者の受け入れを積極的に進めている（Hong-zen Wang, "Immigration Trends and Policy Changes in Taiwan," *Asian and Pacific Migration Journal*, vol.20, no.2, 2011, pp.169-194）。
 - 10) 80歳以上ならば24時間介護が必要でなくても申請が可能。
 - 11) 労働部（編）、前掲資料、216ページ。
 - 12) 行政院主計総処発布資料「人力资源調査統計結果 中華民國103年下半年平均」2014年。
 - 13) Pei-Chia Lan, *Global Cinderellas : Migrant Domestic and Newly Rich Employers in Taiwan*, Duke University Press, 2006, p.3.
 - 14) 行政院内政部統計処発布資料「一〇〇年婦女生活状況調査統計結果摘要分析」2012年、6ページ。
 - 15) 行政院勞工委員会「96年外籍勞工運用及管理調査—03家庭面統計表」2007年 (<http://www.evta.gov.tw/content/>)。
 - 16) 産業外籍勞工は、2000年には22万184人、2005年が18万3,381人と、台湾企業の海外進出が進んだため外国人の雇用は縮小傾向にあったが、2010年以降経済の好転を反映して2012年が24万2,885人、2013年が27万8,919人、そして2014年が33万1,585人と増大し、2000年から2014年までの14年間で1.5倍の伸びとなった。
 - 17) 労働部（編）『中華民国102年 労働統計年報』労働部、2014年、367ページ。
 - 18) 労働部（編）、前掲資料、199ページ。
 - 19) 安里和晃「台湾における外国人家事・介護労働者の処遇について—制度の検討と運用上の問題—」『経済学論集』43巻6号、2004年、8ページ。
 - 20) 今泉慎也「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として—」山田美和編『東アジアにおける人の移動の法制度調査研究報告書』アジア経済研究所、2012年、6ページ。
 - 21) Thanh-Dam Truong, "Gender, International Migration and Social Reproduction: Implications for Theory Policy," *Asian and Pacific Migration Journal*, vol.5, no.1, 1996, p.33.
 - 22) 奥島美夏「東アジア域内の移住労働者—製造業から医療福祉へ、外国人労働者から移民への模索—」和田春樹ほか（編）『東アジア近現代通史 10 和解と協力の未来へ 1990年以降』岩波書店、2011年、100ページ。「在台インドネシア公館はインドネシア人家事・介護労働者の2割近くが途中で結婚してビザ変更の申請に来るといふ。その一方で、多くの結婚移民が離婚・逃亡して就労・本国送金を続けていること

- を考え併せると、今や結婚移民と移住労働者の一部は互換的かつ可逆的となったといえよう。」
- 23) 城本るみ「台湾における外国人介護労働者の雇用」『人文社会学論叢』24巻、弘前学院大学、2010年、38ページ。
 - 24) 横本真千子「インドネシアの女性家事使用人：バンドン市における仲介業者の調査によせて」『経済学研究』62巻3号、北海道大学、2013年、137ページ。
 - 25) Philippine Overseas Employment Administration, *2009-2013 Overseas Employment Statistics*, 2013 (http://www.poea.gov.ph/stats/2013_stats.pdf).
 - 26) Philippine Overseas Employment Administration, *Annual Report*, 2010 (<http://www.poea.gov.ph/ar/ar2010.pdf>).
 - 27) Pei-Chia Lan, *op.cit.*, p.196.
 - 28) 龔玉齡「台湾における高齢者介護の問題点」『現代台湾研究』26号、2004年、26ページ。
 - 29) 行政院主計総処『102年人力資源調査統計年報』行政院主計総処、2014年、36-38ページ。
 - 30) 行政院戸政司「十五歳以上現住人口数按性別、年齢、婚姻状況及教育程度分」(<http://www.ris.gov.tw/>)。
 - 31) Pei-Chia Lan, *op.cit.*, p.104.
 - 32) 衛生福利部(編)、前掲書、20ページ。
 - 33) 陳真鳴「台湾の介護サービスとヘルパー」『日本台湾学会報』9号、2007年、221ページ。
 - 34) 落合恵美子(編)『親密圏と公共圏の再編成—アジア近代からの問い』京都大学学術出版会、2013年、210ページ。
 - 35) 労働部「労働統計業務 技能検定合格数—照顧服務員」(<http://www.statdb.mol.gov.tw/status/>)。
 - 36) 衛生福利部社会及家庭署「老人長期照護、養護及安養機構工作人員数」(<http://www.sfaa.gov.tw/>)。
 - 37) 労働部労働力發展署「中華民國102年外籍勞工運用及管理調査—調査統計結果提要分析」労働部、2013年、26-41ページ。
 - 38) 行政院勞工委員会統計処「中華民國101年外籍勞工運用及管理調査—03家庭看護工統計表」2012年 (<http://www.sfaa.gov.tw/>)。
 - 39) 2013年8月現在の平均薪資(給与)は4万2,522元(約17万円)(行政院主計総処發布資料「中華民國102年8月薪資與生產力統計結果」2013年10月22日)。
 - 40) 施昭雄「台湾における外国人介護労働者問題」『国際問題』626号、2013年、41ページ。
 - 41) ARC 国別情報研究会(編)『ARC レポート—経済・貿易・産業報告書—台湾 2014/2015』ARC 国別情報研究会、2014年、124-126ページ。同年の最低時給は1時間109元であった。
 - 42) 労働部「労働統計業務 技能検定合格数—每人毎月薪資資料」(<http://www.statdb.mol.gov.tw/status/>)。
 - 43) 行政院勞工委員会公告「個人服務業之家庭幫傭及監護工為勞動基準法第八十四條之一之工作者」1998年3月31日發布。及び、「個人服務業中家事服務業之工作者自88年1月1日起不適用勞動基準法」1998年12月31日發布。
 - 44) 労働基準法の第30条から第37条において、最低賃金、労働時間、休暇、残業などについて以下のように規定されている。通常労働時間は一日8時間を超えてはならない。2週間の労働総時間数は84時間を超えてはならない。一日の労働は時間外労働を含め12時間を超えてならない。1か月の時間外労働は46時間を超えることができない。7日に1日以上のお休み、休祝日は休み。
 - 45) 行政院勞工委員会「96年外籍勞工運用及管理調査—03家庭面統計表」2007年 (<http://www.evta.gov.tw/content/>)。
 - 46) Pei-Chia Lan, *op.cit.*, pp.182-183; p.165.
 - 47) 徐瑜璟、邱采昀、周美伶「日本介護保険與台湾長照保險的比較」『台湾老年論壇期刊』15期、2012年、19ページ。
 - 48) 2014年1月、行政院会(閣議)において同法草案を可決した。今後、同法草案を立法院(国会)に提出する。介護問題は政府にとって喫緊の課題であり、「黄金十年国家願景」(国家ビジョン10か年戦略)において、介護保険の推進と介護サービス及び心身障害者支援サービスの提供体制の確保、実施時期、数値目標の設定が明示された(行政院国家發展委員会(編著)『黄金十年国家願景』行政院国家發展委員会、2012年、117-118ページ)。
 - 49) 曾妙慧、呂慧芬「由社会福利政策綱領談日本社区整合性照護体系」『社区發展季刊』141期、2013年、459-460ページ。
 - 50) 徐瑜璟、邱采昀、周美伶「日本介護保険與台湾長照保險的比較」『台湾老年論壇期刊』15期、2012年、15ページ。「丙級照顧服務技術士証

- 書」を持つ台湾人は約4万人で、このうち約5千人が訪問介護に従事しているに過ぎない。
- 51) 王潔媛「從適応観点看老人長期照顧機構外籍監護工之運用及管理」『社区發展季刊』125期、2009年、473-474ページ。
- 52) 陳真鳴「台湾の介護サービスとヘルパー」『日本台湾学会報』9号、2007年、224-227ページ。
- 53) 安里和晃「台湾における外国人家事・介護労働者の処遇について—一制度の検討と運用上の問題—」『経済学論集』43巻6号、2004年、10ページ。
- 54) 行政院戸政司「戸数結構表」(<http://www.ris.gov.tw/>)。
- 55) Emiko Ochiai and Barbara Molony (eds.), *Asia's New Mothers : Crafting Gender Roles and Childcare Networks in East and Southeast Asian Societies*, Folkestone, 2008, p.61.
- 56) 井口泰「国際的な人の移動をめぐるアジア戦略」『フィナンシャル・レビュー 特集 日本のアジア戦略』116号、財務省財務総合政策研究所、2013年、91-92ページ。
- 57) アジア経済研究所『2013 アジア動向年報』アジア経済研究所、2013年、389ページ。
- 58) 公益社団法人国際厚生事業団「受入支援等の取り組み・受入れ状況等について」外国人看護師・介護福祉士候補者受入れ説明会資料、2014年5月、3-4ページ。
- 59) 看護師候補者の入国者数は741人、合格者数は128人、合格率17.3%となっている。看護師合格者128人中、雇用契約終了・帰国者数23人、本国への帰国率18.0%。
- 60) 井口泰、前掲論文、88ページ。
- 61) 研修制度の導入、及びミドル・スキル段階への到達を目標に日本の技能・知識を開発途上国等へ移転することを通し、人づくりの国際貢献を図っていく制度。
- 62) 小野真由美「日本人高齢者のケアを求めた国際移動：マレーシアにおける国際退職移住とメディカルツーリズムの動向から」『アジア太平洋研究』18号、2012年、265ページ。
- 63) 外国人労働者政策としての「循環移民」の方策とは、「本人の移動の自発性を保障し、途上国の人材育成を組み合わせ、一定の要件を満たす場合に受入れ国での労働移動や定住、母国との間の複数回の移動を認めることによって、世代を超えた途上国と先進国の人材循環を実現し、長期の経済連携としても期待できる方策」である（井口泰「『開かれた日本』への制度設計—東アジア統合と『循環移民』構想』『外交フォーラム』22巻5号、2009年、56ページ。）