

韓国社会と外国人労働者問題

若林 香名

1. 研究の方法と視点

韓国は、1960年代に旧西ドイツに鉦夫や看護婦などを派遣して以来、主に中東地域への「労働力送り出し国」であった。しかし中東地域での建設ブームの終了と韓国のめざましい経済成長の結果、1982年に海外総進出労働力が225,159人になったのをピークに減少を続け(梁, 1995:p. 206)、近年では中国や東南アジア諸国からの外国人「労働力受け入れ国」へと変化してきている。

韓国では、最近30年の間に急激な経済成長がみられ、1980年代後半から労働力の高学歴化・女性化・人口の高齢化(第1図)など労働市場構造が変化した。またそれと同時に、特に1987年の6・27宣言¹⁾以降、賃金が急速に上昇(1987年から1995年の間、名目賃金は年平均15%以上ずつ増加)した。その結果、韓国国内において「3D」(Difficult・Dirty・Dangerous)と通称されるような生産関連職の中小企業を中心に人手不足現象が起り、外国人労働者によってそれが解消され

てきたのである(第1表)。

本稿で取り上げる外国人労働者受け入れ国としての韓国社会に関する既存研究は、この問題が比較的新しいことからまだ少ない。しかし韓国のマスコミなどでは、外国人労働者

第1表 労働力不足率³⁾推移(単位: %)

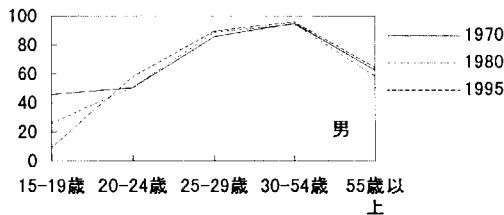
	1991	1993	1995	1996
全体	5.5	3.6	3.7	3.0
<職業別>				
非生産職	1.3	1.8	1.9	1.7
生産職 ¹⁾	9.1	6.0	5.8	4.8
熟練	7.3	5.1	5.4	4.1
非熟練 ²⁾	20.1	14.5	11.4	13.5
<規模別>				
10~29人	7.9	4.4	5.8	4.3
30~99人	7.2	5.0	4.0	3.5
100~299人	6.5	4.2	4.2	3.2
300~499人	4.9	2.2	2.2	1.7
500人以上	2.3	1.7	1.4	1.5

Park Young-Bum(1996)より作成

1)「生産職」のほとんどは技術職や単純技能工などのいわゆる「3D職」である。

2)「非熟練」は単純技能工を指す。

3)不足率=(不足労働者数÷現在労働者数)×100



第1図 性別・年齢階層別経済活動参加率の推移(単位: %)

の人権問題を中心に、社会問題の1つとして頻繁に取り上げている。

本稿では、韓国における外国人労働者問題の現況やそれをめぐる制度や就業の実態を、既存の統計や報告書により検討すると同時に、外国人労働者流入による韓国社会への社会的・文化的影響についても考察していく。また韓国の場合、「海外同胞」(主に中国とロシアに住む朝鮮族)労働者数が、外国人労働者全体の3分の1程度を占め(Seol Dong-Hoon, 1997:p. 188)、彼らは外見が韓国人と同じである上、大部分が韓国語で意思疎通が可能であるため、他の外国人労働者とは就業

業種や発生するトラブルの質が多少異なる。そこで本稿では、韓系（同胞）と非韓系との違いについても、注目していきたい。

2. 韓国における外国人労働者問題の概況

法務部によれば、1996年6月現在16万人以上の外国人が韓国で就業している。しかし外国人の就業者数に関する統計はどれも正確性に欠け、「世界日報1997年11月28日」では

「外国人労働者は約20万人と推測され不法就業者は約13万人に達する」としている（第2表）。

これら外国人労働者は、「合法的就業者」「企業研修生」「産業技術研修生」「不法滞留者」の4つのカテゴリーに分けられる。全体の約6%を占める「合法的就業者」とは、韓国人に代替できない専門職種就業者を指す。「企業研修生」とは、海外投資した韓国企業が現地労働者を韓国国内の工場に送り、現場職

第2表 韓国における外国人労働力推移(単位：人)

年 月		92.12	93.12	94.12	96.1	96.6
合法的就業者		3,395	3,767	5,265	8,539	10,557
研 修 生	企業研修生	5,438	6,646	-	14,248	16,385
	産業技術研修生	3,932	3,759	-	28,514	42,425
	小 計	9,370	10,225	36,339	42,762	58,810
不法滞留者		30,899	54,508	42,231	84,385	98,884
全 体		43,664	68,500	83,835	135,686	168,251

Park Young-Bum(1996)より作成
1994年12月の企業研修生と産業技術研修生の内訳は不明

第3表 不法滞留者の国籍別現況(単位：人、%)

	1991年		1996年	
	人員	比率	人員	比率
中国	19,592	46.8	44,176	42.8
フィリピン	15,745	37.6	13,210	17.8
バンク・ラテ・シュ	593	1.4	6,475	6.3
パキスタン	239	0.6	3,569	3.5
タイ	137	0.3	3,538	3.4
ベトナム	-	-	2,572	2.5
ネパール	1,851	4.4	2,388	2.3
ミャンマー	-	-	1,938	1.9
モンゴル	-	-	1,669	1.6
スリランカ	193	0.5	1,529	1.5
その他	3,527	8.2	22,167	21.5
合計	41,877	100.0	103,231	100.0

Song Byoung-Jun(1997)より作成(資料は法務部(1996)による)

務教育の次元で言語や技能を向上させるため導入した人達のことである。また「産業技術研修生」とは、中小企業協同組合中央会（以下、中企協）の推薦により労働力送出会社を通して入国し、中小製造業企業の人手不足緩和のため働く研修生を指す。1996年8月には52,612人が入国し12,455の企業体で働いている。国籍別では中国人24%、ベトナム人19.1%、インドネシア人18.4%の順に多い（Song Byoung-Jun, 1997: pp. 10-11）。特に問題になっている「不法滞留者」は、外国人労働者全体の約3分の2を占め、不法滞留者の大部分が不法就業しているものと思われる²⁾。不法滞留者を国籍別にみると（第3表）、1996年の時点においては、中国人（うち大部分が同胞）が全体の42.8%を占め、フィリピン人、バングラデシュ人が続いている。

外国人労働者の就業状況を業種別にみると、その圧倒的多数が、繊維・縫製・プラスチック製造・「組立金属」など、人手不足の深刻な労働集約的製造業に従事している（梁, 1995: p. 219）。ただし不法就業者の場合には、「同胞」とその他の外国人とでは、就業している業種が大きく異なる。相対的に賃金水準の高い業種に就業している「同胞」の場合、男性は建設労働者・製造業・サービス業、女性は食堂従業員・建設労働者・家政婦が多い（Seol Dong-Hoon, 1997: pp. 195-196）。一方、同胞以外の不法就業者は、農林水産業、卸売小売業・飲食・宿泊業、家事サービス業、鉱業、建設業に就業している。このうち、建設業以外は室内での就業であるが、これは政府の取り締まりから逃れるためである（Seol Dong-Hoon, 1997: p. 196）。

外国人労働者が就業する企業の規模についてみると、研修生の場合1996年以降は常雇労働者5人以上の中小企業に主に就業しているのに対し、不法就業者は零細企業・小企業に就業している者が多い。零細企業は、韓国人労働者をひきつけるだけの賃金、雇用の安定性がなく、労働条件や福祉が十分に整っていない。このため生産職の人手不足が特に深

刻であり、不法就業者の雇用が事実上唯一の選択肢となっているのである。

外国人労働者が担当している職務は、補助、機械操作工・単純組立工、雑役夫、縫製、裁断工、完成工であり、ほとんどが未熟練部門に集中しているのが特徴である（金炯基, 1994）。

3. 外国人労働者をめぐる制度の実態

現在韓国では出入国管理法上、韓国人に代替できない専門・技術職に限って外国人の国内就業が認められており、外国人の単純労働者としての就業は原則的に禁止されている。ただし、海外投資企業の現地雇用労働力の技能向上を目的に韓国国内の企業に一時的に就業させる「企業研修制度」及び、韓国国内労働力不足解消の理由で中企協主体の「産業技術研修制度」が実施されている。

前者は、大部分該当企業が直接現地法人の従業員の中から適格者を選択するため、国内母企業で研修中に事業所離脱や人権侵害などが生じることは少ないが、法定労働時間・最低賃金及び労災保険などの恩恵がきちんと付与されておらず、基本的処遇と労働条件は比較的劣悪であるといわれる（Song Byoung-Jun, 1997: p. 32）。しかし、帰国後も現地法人で働き続けることで、現地法人の人材育成にもつながるため、最近、海外進出が急速に進んでいる中小企業の間で、広く活用されるようになった（海外労働時報, 1996年9月）。

後者の産業技術研修制度にもまた、様々な問題点が指摘されている。それらは制度自体の問題点と施行上の問題点（中企協の独占体制）との2つに分けられる（韓国経営者総協会, 1996: pp. 133-139）。

制度自体の問題点として挙げられるのは、まず第1に研修生の受け取る賃金が不法就業者よりも低いことがある。この格差は、不法就業者の危険負担（賃金遅払いの可能性、捕まった場合相当額の罰金を払い追放される点、合法的送金の困難さなど）を考え合わせても大変大きく（国会図書館立法資料分析

室, 1995 : p. 11), 高賃金を求める研修生が研修企業体を離脱して不法就業者になる可能性を生み出している。

第2に, 研修生という「名目」が強要する法的権利の制限と人権蹂躪の側面が挙げられる (Yoo Myung-Ki, 1997 : p. 104)。「産業技術研修」という名目は, 送出企業が研修者を募集する過程で, 「誇大広告」するのに利用されたり, 研修者に過大な期待を植え付ける場合も少なくない (国会図書館立法資料分析室, 1995 : p. 15)。そのため, 大部分の研修生は, 研修を通して自分の保有技能を向上させることができると期待する (Park Young-Bum, 1996 : pp. 19-20)。しかし「研修者」は体系的に技術を学び身につける意味の「研修」を受けられないのはもちろん, 作業現場でも単純な肉体労働に従事するので, 技術を身につける機会はほとんどない。また, 研修企業体も一箇所に指定され, そこを離脱すれば不法滞留者になってしまう (Yoo Myung-Ki, 1997 : p. 104)。さらに, 韓国社会における「学生」の文化的意味は, 研修生の権利主張を抑圧する一方, 人身拘束的統制を合理化するのに寄与している。つまり, 韓国文化の脈絡で研修生は「学ぶ過程にある学生」であるため, すべての行動を謹慎すべきと考えるのである。その結果, 雇用主は「学生」である研修生の生活をいちいち「世話をし」干渉するのが, 当然の権利であり義務であると解釈し, それを悪用したりすることになる (Yoo Myung-Ki, 1997 : pp. 104-105)。

また施行上の問題点としては, 第1に研修生の選抜を外国の労働者送出機関に一任していることが指摘されている (Park Young-Bum, 1996 : p. 19)。これは中間搾取排除という名分で国内労働力斡旋業者を排除し, 代わりに中企協が選抜業務を引き受けていることで, むしろ外国送出企業体の利益だけ極大化させることになっているのである (韓国経営者総協会, 1996, pp. 136-137)。

第2に, 研修企業体と研修者の調和を考慮せず割り当てることが, 条件の合わない研修

生の離脱を引き起こしている。研修企業体が直接選抜権をもっていた時は, 国内労働力斡旋業者を通して自分達に適当な条件の外国人労働者を選抜できたが³⁾, 中企協がその権限を独占してからは, 中企協は20,000人の研修生を一度に数千の企業体に割り当てなければならない, すべての企業体の希望を個別に聞くことは不可能になったのである (韓国経営者総協会, 1996 : p. 137)。不法就業者に対する不十分な取り締まりなどにもよって, 研修生の研修企業体離脱は深刻である⁴⁾。

第3に, 研修企業体の急を要する事情には無頓着な中企協の運営の非効率性によって, 研修申請から雇用するまで平均6~9ヶ月もかかるという問題がある。それ以前は, 研修生導入に平均3ヶ月程度ですんでいた (韓国経営者総協会, 1996 : p. 137)。

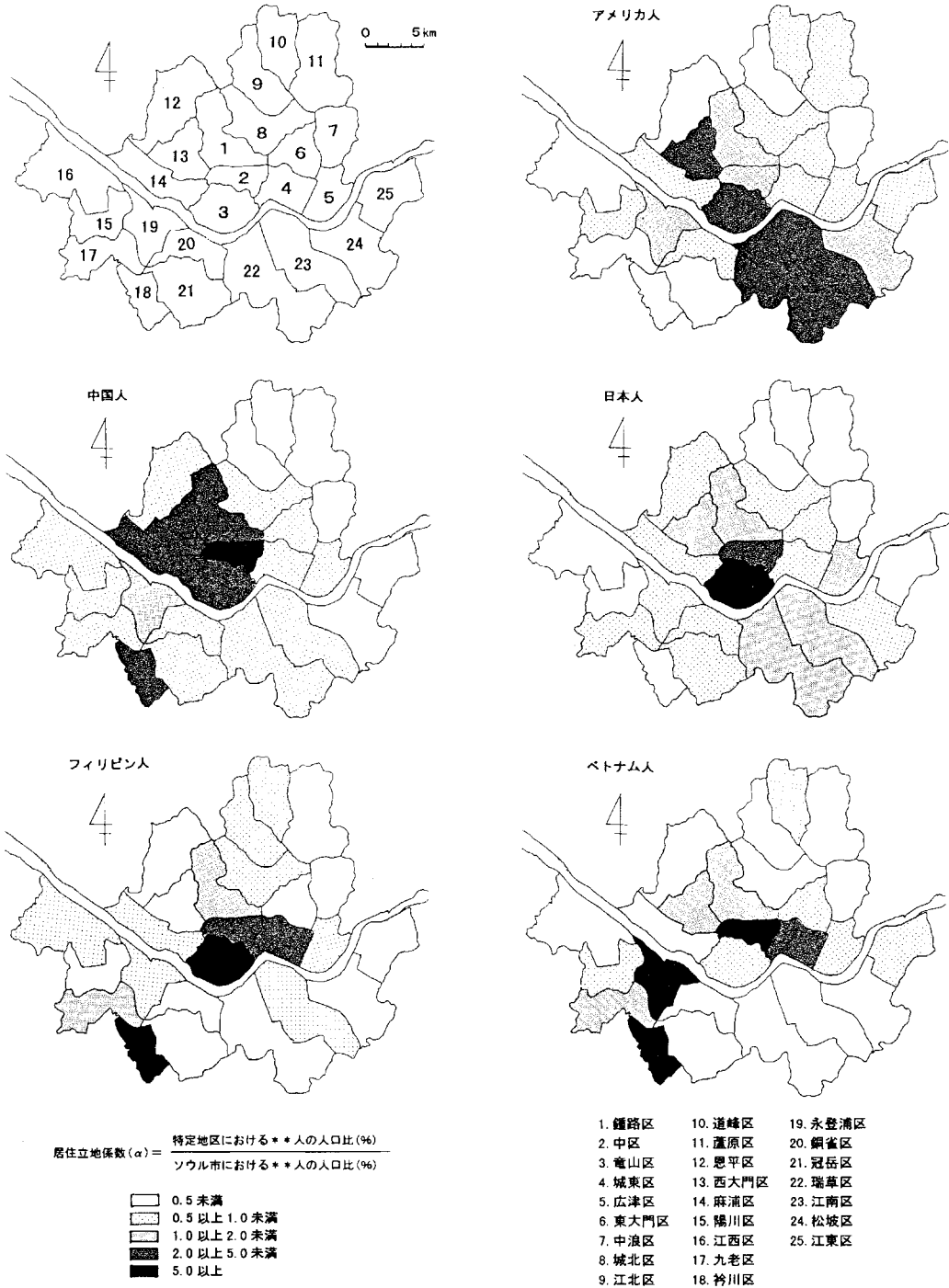
4. 外国人労働者の就業実態

(1) 外国人労働者の地域的分布

産業技術研修生の地域別の割り当て状況をみると, 半数以上がソウル・京畿道・仁川地域に集中しており, その他は都市と都市近郊の工業団地地区を中心に全国にかけて分布している。大邱・慶尚北道・釜山・慶尚南道に多いのは, 繊維・靴製造業がこれらの地域の主力業種であるためである (Seol Dong-Hoon, 1997 : p. 194)。

不法就業者の就業地域分布は具体的には明らかでない。しかし研修生の場合ほとんどが製造業に従事しているのに対し, 不法就業者は製造業以外にも各地の建設工事現場・農村の養鶏場・沿近海漁業場・養殖場・鉱山地域の坑道などでも働いているため, 研修生よりもはるかに広い地域に分散していると推測できる (Seol Dong-Hoon, 1997 : pp. 194-195)。

次に「住民登録人口統計1996年度基準」より, ソウル市内の区別の外国人分布についてみる (第2図)。全国に居住している167,664人の外国人のうち, ソウル市に51,776人が集中している。地区別に見ると, 外国人が最も多く居住しているのは竜山区 (14.2%) である。



第2図 ソウル市内 区別 外国人分布
「1996年度基準 住民登録人口統計」より作成

国籍別ではアメリカ人が最も多く(35.5%),主に江南区・竜山区に居住している。次に多い中国人(24.9%)は西大門区・中区に,日本人(11.4%)は竜山区に,フィリピン人(3.8%)とベトナム人は衿川区に多い。麻浦区・西大門区・竜山区には,比較的閑静な住宅地が多く,瑞草区・江南区には,高層アパートが立ち並びソウルの中流階級の人々が集まっている。永登浦区・九老区・衿川区は,九老輸出公団などに代表されるソウルの産業地域で,ソウルーの工業地域である。この地域にはベトナム人が特に多く,フィリピン・中国人も多く居住している。その他,ベトナム・フィリピン人が多い東大門の東側(城東区)は,いわゆる下町地域である。またソウル駅周辺(中区・竜山区)等が朝鮮族の集住地域として知られており,この統計でも中区に中国人が多く居住していることが分かる。

以上の考察は,住民登録を行っている外国人についてのみ見たものである。外国人労働者に関しては不法滞在及び不法就業が多いため,居住地に登録されていない場合が大半であると考えられる。しかし上記の国籍別外国人人口の分布傾向から,間接的ではあるがソウル市における外国人労働者たちの居住地区をある程度予想することができる。フィリピン・ベトナム・中国人は,同じ集団との近さだけでなく「雇用の場への近接性」のため,就業機会の多い衿川区・永登浦区・九老区に集中していると推測される。また中区・城東区については,住居費の安さが集住の原因をつくりだしていると考えられる。

(2) 就業実態

① 就業経路

産業技術研修生の約3分の2は,中企協傘下の産業技術研修協力団と契約を結んだ現地労働力送出国機関を通して来韓する。残りの3分の1は,海外現地法人の直接採用による。不法就業者の場合には,海外就業斡旋業者を活用したり,非公式なネットワークを使って韓国に流入しているといわれる(Seol Dong-

Hoon, 1997 : p. 191).

「外国人労働者の入国及び就業費用」調査によれば,中国出身の同胞は,距離が近い缘故に船舶利用が多いため交通費が相対的に低い。しかし中国政府が,過剰な帰国保証金を徴収しているため「旅券・ビザ及びその他」費用が多くかかっている(Seol Dong-Hoon, 1997 : p. 193)。その結果,中国から来る韓系研修生は,最も高い入国・就業費用を払っている。また,研修生は「未登録労働者」よりも多くの費用を負担している。その背景には,韓国政府の外国人労働者に対する流入規制が強化される中,韓国で就業できる唯一の合法的経路として,研修制度による就業希望者が殺到したという事情がある。このため,私的なブローカーが介入し,入国・就業費用が急上昇したのである(Seol Dong-Hoon, 1997 : p. 193)。このような多額の入国・就業費用を,外国人労働者の56%は借金をして準備したというが,この負債は彼らの生活を圧迫する要因になっている。その他34%は貯蓄,11%は家族・親戚の金,3%は退職金を利用したと答えている(Seol Dong-Hoon, 1997 : p. 193)。

② 労働条件及び労災・補償過程に関連した実態

外国人労働者たちの賃金水準と労働時間についてみると(第4表)³⁾⁶⁾,「未登録労働者」は研修生より若干多く働き,はるかに多くの賃金をもらっている。しかし外国人労働者たちは,何よりも「金を稼ぎに」韓国にきたため賃金水準には関心が高く,このような研修生と不法就業者(未登録労働者)間の賃金格差は,研修生の研修企業体からの離脱や不法滞留を誘発する要因となっている。

また韓国人労働者と外国人研修生との賃金を比較すると,1996年7月の時点における研修生の月平均総賃金は716,000ウォンで,韓国人の81.1%となっている(Paik Suk-Hyun, 1997 : p. 61)。しかし韓国人への間接賃金(国民年金,産災保険,医療保険,退職金)を加えると,研修生の実際賃金支給率は韓国人の66%にしかならず,その格差が大きい。

さらに注目されるのは、同じ外国人労働者の中でも、韓系と非韓系との間に、賃金水準にかなりの格差が存在することである(第4表)。これは、前述のとおり韓系は非韓系よりも賃金水準の高い業種に就業しているためである。また、韓系研修生の賃金水準が非韓系よりも高いのは、各企業体で彼らが離脱しないよう、残業手当・夜勤手当・休日勤務手当などを払っているためである(Seol Dong-Hoon, 1997 : p. 199)。

労働時間に関しては、韓国人労働者の一日の平均労働時間である8.4時間をはるかに超過している。しかし雇用主の要求とは別に、外国人労働者が短期間に高収入を得るため、残業を望む場合もある(Seol Dong-Hoon, 1997 : p. 199)。つまり、多額の入国・就業費用に加えて、特に研修生の賃金の低さのために、研修生にとって長時間労働は必須となるのである。

③労災と補償過程に関連した実態

外国人労働者は、韓国に来てから平均2回程度、労災の経験がある(梁, 1995 : p. 220)。不法就業者の場合には、後述する1994年1月の「経実連」竈城を契機に、公式には一定の水準まで、労災補償を受けられるようになった。一方、研修生は、1995年1月の「明堂聖堂」での竈城を契機に、1995年3月以降におきた労災に限り、最高1,500万ウォンまで、(労災補償ではなく)傷害補償を受けられるようになった。しかし、これは不法就業者の労災補償に比べれば、まだかなり少ない額である(Kang Su-Dol, 1996 : p. 38)。

④労務管理と関連した実態

外国人労働者が職場で味わう苦痛として

は、ほとんどが長時間労働(61.0%)と低賃金(46.7%)を挙げている(Seol Dong-Hoon, 1997 : p. 201)。また前述した「未登録労働者」よりも研修生の方の賃金が低いという事実から、多くの研修生が低賃金に不満を抱いている。

興味深いのは、韓系と非韓系を比較すると、韓系の方が、韓国人との差別や葛藤に対する苦痛が大きいことである。ただし、韓国人といっても「職業監督」「職場上司」ではなく「韓国人同僚労働者」との葛藤と差別が多いことが分かる。これは、韓国人労働者が自分達を「同胞」として韓国人と同等に扱わず、ただ安く雇える「外国人労働者」とみなしていることを差別だと感じ、反発しているためである⁷⁾(Seol Dong-Hoon, 1997 : p. 208)。勿論、「外国人だから当然なこと」と、韓国人労働者との賃金格差を順応的に受け入れる者もあり、どちらのタイプも「中国よりは高賃金である」という点では満足している(Seol Dong-Hoon, 1992 : p. 297)。一方、多くの非韓系労働者⁸⁾は、韓国人労働者との賃金格差を当然のことと考えている(ソウル市政開発研究院, 1995 : p. 108)。

また、これらの苦痛への対応方法としては、研修生の場合、韓系・非韓系ともに「社長に話す」ことを第1位に挙げている。一方「未登録労働者」は「職場を移る」と「耐える」に意見が分かれた(Seol Dong-Hoon, 1997 : p. 205)。研修生が「職場を移る」と答えた割合が低いのは、研修生にとって職場を移ることが、不法就業になって強制出国させられることを意味するからである。

また次に挙げるように外国人労働者による

第4表 外国人労働者の労働時間と賃金水準 1995年

区分	全体	産業技術研修生		未登録労働者	
		韓国系	非韓国系	韓国系	非韓国系
労働時間(時間)	10.8	10.5	10.6	10.9	11.0
賃金水準(千ウォン)	549	599	330	829	570

Seol Dong-Hoon(1997)より作成
賃金水準は1995年基準である。

集団的な抗議行動が、近年生じてきている。これらの運動は社会の注目を集め、結果的に制度の改善が少しずつなされてきている。1994年1月には、労災にあっても治療や被害補償を受けられない「不法就業者」が「経済正義実践市民連合」講堂で籠城を行った。その結果、不法就業者も韓国人労働者と同様、労災補償、退職金・休業給与受領、男女雇用平等、最低賃金補償などの保護を受けられるようになった。1995年1月には、ネパール人研修生13人が明堂聖堂で座り込み、各種の人権侵害に抗議した。その後研修生も「最低賃金法」の適用を受けられるようになった。1995年8月には、金海にある靴製造工場で働くベトナム人研修生387人が、「賃金50ドル引き上げ」「休暇費25ドル引き上げ」「国内観光実施」を要求し、集団で作業を拒否した(Kang Su-Dol, 1996 : p. 45)。

しかしこのような集団行動はあくまでも「命をかけた」例外的な抵抗である。大部分の労働者は社長に相談したり、事業場を無断離脱したり、一人で耐えたり、外国人労働者保護のための相談所(民間団体・宗教団体)を訪れ、個人的に問題を解決しようとしている。

5. 外国人労働者の韓国国内への流入に対する韓国人の対応

経済の国際化と交通・情報の発展によって韓国社会も多民族・多元文化社会になりつつある。しかし韓国人の間には「韓国が単一民族で構成された国」という意識が未だ強く残っている。このためこれに伴う民族的対立問題が起り始めた。過去にも、植民地時代における韓国人と日本人の間や、外国に住む韓国人とその居住する国の人々との間に民族的対立はあった。しかし、これらはいずれも韓国人が被支配者あるいは少数民族だったのに対し、現在の韓国人と外国人労働者との対立は韓国人が支配・多数派民族である韓国国内で起こっている点が、これまでの経験とは本質的に異なるのである。

Yoo Myung-Ki (1997 : pp. 110-131) によれ

ば、「外国人労働者との人間関係に影響を及ぼす韓国文化の属性」のうち肯定的なものとしては「弱者に対する同情」「徳と平等意識」「融通性」「調和の感覚」などが挙げられている。しかし彼によれば、次に挙げる韓国人のもつ否定的な属性がそれらを上回るという。

①「我々同士文化」の排他主義

韓国人は、儒教倫理の血縁中心的家族主義により、相手が「我々」か「他人」かによって行動様式が異なる。「我々」とは、家族・親戚・村・地縁共同体・学縁共同体をさし、この枠に入った人には大変親切に接する。一方、「他人」とは「私の家族のように暮らしていない人」のことで、冷たく当たったり無視したりすることが多い。この「我々同士文化」が国家次元に拡大すれば、「我々」である韓国人は、「他人」である外国人、つまり、外部の他の民族集団に対する排他的執着が現れる。そのため、人種的・文化的に異質な外国人労働者は、社交生活だけでなく仕事場でも疎外されることになる。

Choi Jun-Sik (1997 : p. 117) も、「韓国人はなぜ外国人に排他的か?」「なぜ外国人労働者に対し、冷たく接するのか?」という問いに対し、外国人労働者たちを「内集団の人間」としてみているから、と述べている。つまり、自分と何も関連の見つからない人に対しては全く配慮がないうえ、警戒心・敵対感を抱き、外国人労働者などは、人間としてすらみないのである⁹⁾。

②位階意識と権威主義

韓国人は、年齢・性・地位・学歴・財力などを基準に身分の序列をつけ、初対面の相手の年齢に関心をもつなど上下関係をはっきりさせたがる(Choi Jun-Sik, 1997)。そのため永遠の新米である外国人労働者が古株に逆らった時、殴打・悪口がおきることになる。こうした「位階意識」は、例えば夜間作業中、交替で睡眠をとったりする際にも、下が上に感謝と服従の意を表わすことで権威を保たせている。ところが、そのような慣習を知らない外国人労働者が夜間睡眠を当然視したりす

ると、韓国人は外国人労働者に対して「よくしてやっても恩を知らない」ということになる。

③肉体労働の蔑視

韓国社会では、知的活動に比べて肉体労働を蔑視・軽蔑する傾向が強い。外国人労働者は韓国人が忌避する肉体労働、特に3D労働に従事している。これは、3D労働（職業の位階序列）＝外国人労働者（民族・人種の位階序列）という、外国人労働者に対する民族的偏見へとつながる。

④仕事のやり方の違い

韓国人は仕事をやる際、どんな形であれ仕事を早く完結するのが大切と考え、また事実を体系的に考えるよりおおよその見当であることがある。韓国人がこのように急ぐ癖は食堂や道路でもみられ、韓国文化の代名詞のように広く知られている。それに対して、主に東南アジア諸国出身の外国人労働者は、ゆっくり注意深く仕事をやる傾向がある。そのため韓国人は外国人労働者を「のろい」「怠けている」と不満を抱き、「仕事が遅いのは、いつかは自国に帰るから仕事に愛着もなく、責任感が不足しているから」と考える。一方、外国人労働者は韓国人を「不注意だ」「みせかけだけ仕事するふりをし、実際はそう勤勉でない」と軽蔑・批判する。

⑤貧富差別と人種主義

韓国社会には黒人や東南アジア人を含む有色人種に対する偏見が存在する。そのうえ、韓国人は進んだ国と貧しい国とをはっきり区別し、貧しいという事実だけで民族の資質と文化水準まで蔑視する。よって韓国人は「外国人労働者は貧しい国から来た、劣等な人種」とする人種主義的態度をとっているのである（Yoo Myung-Ki, 1997; Hahm Han-Hee, 1997）。新聞にも「人種や貧富で人を差別する国は道徳的水準が大変劣悪といえ、韓国も例外ではない」という主張が見られる（ハンギョレ新聞 1996年6月13日）。

以上、納得のいく指摘だが、韓国人の民族性を一般化し過ぎているようにも感じる。ま

た、外国人労働者を民族性によって差別するという彼の見方によれば、韓国人の中国同胞への対応は、彼らが同じ民族である上、「位階意識」などの文化的差異は円滑な意志疎通を通して克服できる（Seol Dong-Hoon, 1997: p. 210）ため、異なってくるはずである。これは実際、中国同胞は中国国籍をもった外国人であるが、韓国人が一般に彼らを「外国人労働者」ではなく「中国僑胞」と呼ぶ（Hahm Han-Hee, 1997: pp. 150-151）ことにも表わされている。

しかしこうした彼の民族性を重視する見方とは異なる見解もみられ、Seol Dong-Hoon (1997) は、韓国人の外国人労働者に対する偏見・差別は中国同胞も例外でないと指摘している。「韓国人労働者の外国人労働者に対するイメージ」（Seol Dong-Hoon, 1997: pp. 211-214）を見ると、韓国人労働者は韓系研修生・非韓系研修生・韓系不法就業者・非韓系不法就業者の順に「まじめだ」「善良だ」といった肯定的なイメージを抱いている。また「外国人労働者の賃金水準は韓国人新入労働者の賃金の何%くらいがよいか」という質問に対しては、韓系研修生（69%）・非韓系研修生（65%）・韓系不法就業者（63%）・非韓系不法就業者（60%）の順となっている。ここから、韓国人労働者は民族的同一性よりも外国人の法的滞留資格を優先的に考慮していることが分かる。前述のとおり賃金水準について最も高く評価している韓系研修生でも韓国人の69%に過ぎないことから、韓国人労働者は国籍による賃金差別を当然のことと考えており、同胞までもを差別しているといえる（Seol Dong-Hoon, 1997: p. 214）。

6. 韓国社会における外国人労働者問題の展望

これまで述べてきたような外国人労働者問題について、最近の韓国の経済不振により異なる局面が生じてきている。1998年に大量の失業という事態が予想されていることに伴い、韓国政府は外国人労働者の導入規模を大

幅に縮小すると同時に、不法就業者に対する取り締まりを強化している。このような方針は、1997年9月現在46万人水準の失業者が来年100万人水準に拡大した場合、外国人労働者の導入政策が、国内の失業を加速化させる恐れがあるという判断によるものである（世界日報1997年11月28日）。

また一方で、韓国経済の悪化を嫌って自ら帰国する動きが強まってきている。つまり、最近の不渡り・ウォン貨暴落などにより、本国への送金額が減ったのと同時に、1997年12月27日に自己出国する不法滞留外国人労働者に対する罰金を免除する措置が取られたこともあって、外国人労働者は自ら韓国を離れているのである。その数は1日平均350余人で、1月末現在11,000人にのぼった（中央日報1998年1月8日、世界日報1998年2月2日、韓国日報1998年2月2日）。

今まででさえ、賃金支払いの遅れ・労災・暴行被害・医療及び罰金問題といった、外国人労働者の人権侵害事例が絶えなかった。しかし、景気変動に対して、最も弱い立場に置かれるのは外国人労働者である。そのため今後は、オイルショック以後フランスや西ドイツなどで起こったように、韓国社会においても、外国人労働者を見る目がますます厳しくなり外国人排斥運動が発生しかねない。実際、最近職場において韓国人労働者によって暴行を受けるなど人権侵害の事例が相次いでいるという（国民日報1998年2月3日）。

しかし、韓国文化の属性のうち、肯定的なものに、「弱者に対する同情」というのがある。韓国人の同情心は、外国人労働者と自分達との差を確認するに過ぎない場合もある。だが多くの韓国人は、外国人労働者の実態を知れば知るほどその実態の劣悪さに同情し、外国人労働者に対する偏見・差別待遇の是正と、人権の保護の必要性を叫ぶようになるだろう。非常に流動的な韓国における外国人労働者問題の成り行きを、これからも関心をもって見ていきたい。

謝辞

本研究のために貴重な情報と資料を提供してくださったチョ・ヒョンミさん（元本学博士課程：現三陟産業大学）、カトリック外国人労働者相談所の皆さん、そして情報収集に協力してくれた韓国の友人たちに、感謝の意を表したいと思います。また本稿の執筆にあたってご指導くださった熊谷圭知先生をはじめとする地理学科の先生方に、深く御礼申し上げます。

注

- 1) 1987年6月29日、与党民正党の盧泰愚代表委員は、大統領直接選挙制改憲や金大中氏赦免復権など8項目の特別宣言を発表し、民衆の諸要求を全面的に受け入れた。その直後の7月から9月にかけて、韓国で近代的賃労働者が形成されて以降、労働者によって推進された最大規模の抵抗行動である「大闘争」が起こった。
- 2) 正確な不法滞留（就業）者数は不明だが、法務部が1992年6月10日から7月31日まで「不法滞留外国人自主申告期間」を施行し、この期間に申告すれば、本人・雇用主の処罰免除と帰国便の手配を行うとし、1992年12月末まで出国期限を延長させる措置をとった。その結果、61,126人が申告し、国籍別では韓系中国人36.9%、フィリピン人31.9%、バングラデシュ人14.8%、ネパール人8.3%、パキスタン人3.1%、タイ人2.9%であった。また、このうちすぐに出国したのは全体の34.2%に過ぎず、58.6%は出国猶予措置、0.1%は滞留期間延長、0.8%には出国指示をとり、1992年12月末が近づくと再び1993年6月末まで出国期限の延長措置（2次延長）が下された。さらに、1993年12月に3次延長を、1994年上半期には4次延長をした（Kang Su-Dol, 1996 : p. 23）。
- 3) それ以前の研修制度では、通商産業部長官が研修企業体を推薦し、法務部長官がビザを発給するという形をとっていた。また、研修企業体が直接研修生を招請、選

抜権をもっており、研修生選抜・導入・教育・事後管理を代行する国内労働力斡旋業体に業務を委任していた。ところが一部の斡旋業体によってサービス収受料を過当徴収した事例や、研修生の早期入国のため、出入国管理事務所公務員に金品提供するという事例が発生した。

- 4) 1996年8月現在、韓国に入国した研修生の34.5%が研修業体を離脱した。離脱率(離脱者数÷入国人員)を国籍別にみると、ミャンマー人(77.6%)・ネパール人(66.6%)・パキスタン人(64.3%)・同胞を含む中国出身者(48.8%)が比較的高く、逆にウズベキスタン人(1.6%)・インドネシア人(3.6%)・タイ人(7.4%)は低い(Song Byoung-Jun, 1997:p. 12).
- 5) 労働法上の「不法就業」とは、強制労働や14歳以下の少年労働・年少者の夜間労働など不法雇用を意味するものである。外国人の資格外就業又は滞留期間超過就業は出入国管理法の違反であって、労働法上の不法行為ではないため、Seol Dong-Hoon(1997:p. 187)(第4表)では、「不法就業者」のかわりに「未登録労働者」という用語を使用している。
- 6) (第4表)では、「韓系」ではなく「韓国系」としている。しかし、一般に韓国人は「韓国人」と「韓人」を区別せず、「韓人」もすべて「韓国人」として扱っているという批判がある。「韓国人」とは大韓民国の国籍を持った市民のことであり、「韓人」とは法的な国籍は異なるが、広い意味の「韓民族」に属するものである(月刊海外同胞1996年5月)。
- 7) 中国同胞は、民族は朝鮮族で国籍は中国人である。「民族祖国」(朝鮮半島)と「社会主義祖国」(中国)という「2つの祖国」をもっており、韓国語で意志疎通は図れるが思考体系は中国人に近い(Seol Dong-Hoon, 1997:p. 208).
- 8) ソウル市の外国人実態調査(1995)では、対象外国人労働者のうち韓系労働者は約

8%にすぎない。このことから、韓国人労働者との賃金格差を当然視しているのは、非韓系労働者がほとんどだと思われる。

- 9) ただし「白人には親切」で、上述した内外集団を区別する理論は適用しない。その理由は、韓国人は西洋人・西洋文化に対し憧れを抱いており、韓国は同化しなければならない羨ましい内集団として考えるからである(Choi Jun-Sik, 1997: pp. 117-118).

文献

(日本語)

- 金炯基(1994):「韓国における外国人労働者の流入実態と労働問題」. 1993年国際学術シンポジウム報告書『東アジアにおける労働力移動と外国人労働者問題』5-17.
- 梁官洙(1995):「韓国の労働市場構造と外国人労働者の現実と問題」. 本多淳亮・村下博編『外国人労働者問題の展望』大阪経済法科大学出版部, 205-233.

(韓国語)

- 강수돌(Kang Su-Dol)(1996):『외국인 노동자 고용 및 관리실태와 정책대안-기업적 합리성과 사회적 합리성의 비교관점에서-(外国人労働者雇用及び管理実態と政策対案-企業の合理性と社会的合理性の比較観点から-)』韓国労働研究院, 126.

国会図書館立法資料分析室

- (1995):『外国人労働者問題と対策. 懸案分析第101号』38.

박영범(Park Young-Bum),

W. R. Bohning, Abella, M. I.

- (1996):『외국인력 정책에 관한 연구(外国人力政策に関する研究)』韓国労働研究院, 118.

- 백석현 (Paik Suk-Hyun) (1997) : 「외국인 노동자의 고용과 노동력 부족대책 (外国人労働者の雇用と労働力不足対策)」, 송병준 (Song Byoung-Jun) 他 (1997), 41-94.
- ソウル市政開発研究院 (1995) : 『서울의 외국인근로자 실태 조사 연구 (ソウルの外国人労働者実態調査研究) - A Study of foreign workers in Seoul -』 228.
- ソウル特別市 (1997) : 『1996年基準住民登録人口統計』 219.
- 설동훈 (Seol Dong-Hoon) (1992) : 「국제노동력이동과 한국내 외국인 노동자 (国際労働力移動と韓国内外国人労働者)」 『韓国の地域問題と労働階級』 韓国社会研究会論文集第 37 集.
- 설동훈 (Seol Dong-Hoon) (1997) : 「외국인 노동자와 한국사회의 상호작용 (外国人労働者と韓国社会の相互作用)」, 송병준 (Song Byoung-Jun) 他 (1997), 185-226.
- 송병준 (Song Byoung-Jun) 他 (1997) : 『외국인노동자의 현실과 미래 (外国人労働者の現実と未来)』 미래인력연구센터 (未来人力研究センター), 275.
- 송병준 (Song Byoung-Jun) (1997) : 「외국인력의 고용현황과 주요국의 외국인력정책 (外国人力の雇用現況と主要国の外国人力政策)」, 송병준 (Song Byoung-Jun) 他 (1997), 3-40.
- 유명기 (Yoo Myung-Ki) (1997) : 「외국인 노동자와 한국문화 (外国人労働者と韓国文化)」, 송병준 (Song Byoung-Jun) 他 (1997), 97-138.
- 최준식 (Choi Jun-Sik) (1997) : 『한국인에게 문화는 있는가 (韓国人に文化はあるのか)』 四季節, 312.
- 韓國經營者總協會 (1996) : 『單純技能外国人力政策改善方案研究』 243.
- 함한희 (Hahm Han-Hee) (1997) : 「외국인 노동자의 갈등과 적응 (外国人労働者の葛藤と適応)」, 송병준 (Song Byoung-Jun) 他 (1997), 139-182.