

台湾における外国人単純労働者 受け入れの実態

— 日系企業A社の事例より —

西野真由
大島一二

1. はじめに

近年、日本では、外国人労働者の受け入れに関する議論が活発化している。少子高齢化や人口減少等の構造的な要因に加え、ここ数年は景気好転の影響もあり、とりわけ、いわゆる3K労働の職種においては、人手不足は常態化している。農業をはじめとする労働力の確保が困難な産業においては、担い手不足は産業の維持に関わる深刻な問題となっており、海外からの技能実習生や留学生、日系人に依存している現状がある。

厚生労働省の「外国人雇用状況」に関する資料によると、2017年10月時点で、日本において就労している外国人労働者は、1,278,670人¹⁾にのぼり、前年同期比で194,901人(18.0%)増加し、過去最高を更新している。10年前の2008年にはわずか486,398人²⁾であったことから、いかに急速に拡大しているかわかるだろう。この中で、就労目的での在留が認められている

1) 2017年10月末時点。2007年に外国人労働者の雇用に関する届け出が義務化されて以来、過去最高を記録している。在留資格別の内訳は①身分に基づく在留資格(永住者、日系人等)459,132人(全体の35.9%、前年同期比11.1%増)、②資格外活動(留学)259,604人(同20.3%、同23.8%増)、③専門的・技術的分野238,412人(同18.6%、同18.6%増)、④技能実習257,788人(同20.2%、同22.1%増)。

2) 2008年10月末時点。

キーワード：台湾、外国人単純労働者、日系企業

「専門的・技術的分野」は全体の2割弱を占めるに留まり³⁾、留学生や技能実習生が増加傾向にある。留学生は主にサービス業に、技能実習生は製造業及び農業分野を中心に、人手不足が深刻な職場の担い手になっていることが予想される⁴⁾。

周知のように、日本では原則として単純労働力の受け入れは認めていないが、現状では、前述のように、相当数の外国人が多様な在留資格のもと、実際には労働力として様々な業種に参入しているのが実態である。このように、日本の外国人労働力の受け入れ政策は、原則と実態が乖離しており、なかでも技能実習制度は、海外から人権侵害との批判を受けるなど、多くの問題が発生している。こうした制度的瑕疵が存在する状態下で、外国人労働者数は急速に増加傾向にあり、しかも、今後もかなり長期にわたり、外国人労働力への依存は続くことが考えられる。そのため今後、日本は外国人労働力の受け入れについて長期的にどうしていくのか、単純労働力を制度的に受け入れるのか否かなど、外国人労働力受け入れに関する根本的な方針の確定、さらには、制度面での整備が、もはや喫緊の課題となっているといえるだろう。

こうした状況の中で本稿では、台湾の外国人労働力の受け入れの実態について考察を行う⁵⁾。台湾は、東アジアのなかでも早期に外国人労働力の受け入れに踏み切っており、1990年代初頭から外国人労働力の受け入れを開始している。筆者は、少子高齢化をはじめ、日本と同様の問題を多く抱えている台湾の事例は、今後の日本における外国人労働者受け入れ政策の動向を考えるうえで、有益な示唆が得られると考えている。

3) 丹野 (2017) は、こうした状況について「労働者として受け入れたのではない人が労働力化して日本の労働市場が満たされているという現実」84頁、と指摘している。

4) 外国人労働者を雇用している事業所は、2008年では76,811か所であったが、2017年では194,595か所になっており、雇用先も急増している。いずれも10月末時点。厚生労働省「外国人雇用状況」資料より。

5) なお、本稿の執筆分担は、1,2,3,5が西野、4が西野・大島、原稿の最終的なりまとめは、西野・大島で行った。

これまで、台湾における外国人労働者に関する研究としては、佐野 (2004)、施 (2007)、江 (2015)、中原 (2003) があげられる。佐野 (2004) は、台湾の外国人単純労働者受け入れ制度の特徴、受け入れシステム、台湾労働市場への影響について統計資料及び実態調査から考察を行っている。施 (2007) は、台湾の外国人労働者受け入れの背景、受け入れ状況と管理運用、受け入れに関わる不法就労等の諸問題について論じている。江 (2015) は、外国人労働者の受け入れについて時期別に整理し、政策の変遷、受け入れ実態について考察を行っている。中原 (2003) は、外国人労働者が台湾の雇用と産業構造に与える影響について、台湾人労働者と外国人労働者の代替の可能性の検討、産業及び生産技術高度化への影響の側面から分析を行っている。

このように、これまでの先行研究は、主に外国人労働者受け入れの経緯、制度の現状と背景、外国人労働者数の推移、台湾人労働者及び産業構造に対する影響について分析が行われている。他方、2010年以降の先行研究は限られており、また、外国人労働者の就業及び受け入れ企業の実態についてはいまだに不透明な部分が多い。こうした点から、本稿では、中華民国労働部の統計資料及び台湾進出日系企業における現地調査から、台湾における外国人単純労働者の概要、企業の外国人単純労働者受け入れの背景、外国人単純労働者の就業実態、就業までのプロセスについて注目し、考察を行う。

2. 台湾における外国人単純労働者受け入れの背景

台湾は、初期においては労働集約型の輸出産業の成長により経済発展を遂げた。施 (2007) によると、外国人労働者が台湾の労働市場に流入した要因について、「台湾内部の労働力需給が、産業構造の転換と社会的価値観の変化によって、アンバランスが生じたことに帰着する」⁶⁾と指摘している。一部の労働集約型産業に労働力のアンバランスが生じた原因について、具体的には、(1) 1980年代後半以降のバブル経済の発生と製造業離れの加速、(2)

6) 施 (2007) 2頁より引用。

労働集約型産業における劣悪な労働条件を起因とする国内労働者の製造業離れ、(3) 1980年から90年代における台湾の低い失業率(1~2%台)をあげている。また、江(2015)においても、1980年代後半になると、失業率は低下し、3K労働を中心に労働力不足が発生した点を指摘している。佐野(2004)は、1980年代後半から建設業を中心に人手不足が顕在化している点を述べ、その背景には、政府が実施した公共投資による雇用創出をあげている。さらに、この時期にはすでに外国人の不法就労が社会問題化し始めていた点も指摘している。

このように、台湾では、経済発展にともなう産業構造の変化、労働者における労働条件等に対する価値観の変化により、建設業、製造業における労働力不足が顕在化し、公共工事の遂行が困難になる等多方面での問題が発生したため、1980年代後半には外国人労働者の受け入れに関して本格的に議論が開始される。佐野(2004)によると、主として国家プロジェクトの推進と外国人の不法就労を防止するために、1989年に「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、1991年に、公式ルートにおいて初めて、政府の建設プロジェクトに約1,000人のタイ人労働者を受け入れたという⁷⁾。

その後、外国人労働者に関する法整備は進められ、江(2015)によると、建設分野での労働需要や外国人の不法就労の防止、台湾人の雇用保証を明確に検討し、1991年12月に「就業服務法」⁸⁾が成立し、1992年に施行した。さらに、1992年7月に「雇主聘僱外国人許可及管理辦法(外国人雇用および許可管理法)」⁹⁾を公布・施行し、これらの法整備により、外国人労働者の受

7) 佐野哲(2004)「台湾の外国人労働者受け入れ政策と労働市場」世代間問題研究機構、一橋大学経済研究所、ディスカッションペーパー、5頁より引用。また、「台湾の受け入れ制度のルーツは「民間主導の色彩が強い」」同5頁、と指摘している。

8) 外国人労働者の受け入れ職種や台湾における受け入れ期間(就労期間)等について規定。

9) 台湾人の雇用主が、外国人労働者を雇用する際の申請、手続きの流れや雇用後の責任について定めている。

け入れにおいてさらに一歩進んだ点を指摘している。

台湾における外国人労働者受け入れに関する基本的な姿勢は、全面的な労働市場の開放ではなく、台湾人労働者の補完的な役割としている。佐野(2004)は、台湾の受け入れ制度は、あくまで「一時的な外国人雇用」であり、雇用許可制のもとでの受け入れである点を指摘している¹⁰⁾。

外国人労働者の台湾での就労期間は、就業服務法により、最長12年(在宅介護者は最長14年)まで認められており、近年、長期化傾向にある¹¹⁾。

以上のように、台湾の外国人労働者の受け入れは1990年代初頭の国家プロジェクトによる建設労働者から開始した。当初はわずかな規模からの受け入れであったが、産業の高度化や少子高齢化を背景に、近年、増大の一途をたどっている。次に、台湾における外国人労働者の概要について考察を行う。

3. 台湾における外国人単純労働者の概要

前述のように、台湾における外国人単純労働者の受け入れは、1991年のタイ人建設労働者受け入れに始まり、1992年の法整備を経て、現在に至っている。外国人単純労働者数は、受け入れ当初の1992年は16,000人あまりであったが、その後、増減を繰り返し、2018年1月時点では677,698人に達し、およそ25年の間に急速に増大していることがわかる。外国人単純労働者の就業者総数に占める割合は、1992年にはわずか0.2%であったが、2017年では、就業者総数11,352,000人の6.0%に拡大している¹²⁾。(第1図参照)

前述のように、台湾の失業率は、1990年代は1~2%とかなり低い水準にあったが、2000年に入ると、大きく上昇することになる。2002年の5.17%、

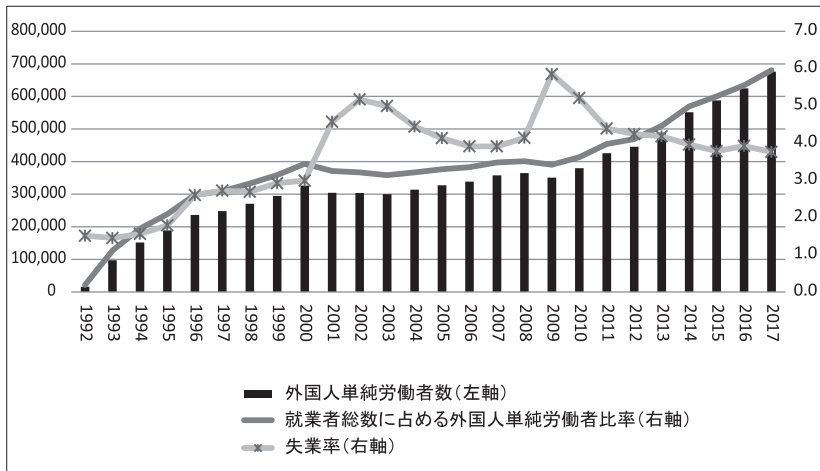
10) 経団連タイムス(2015)によると、台湾の労働者政策は受益者負担の考え方が採られ、雇用主は「就業安定費」(外国人雇用税)を納入している。

11) 現行規定では、1回につき最長3年となっている。期間が満了になり、更新する際は一度帰国する必要がある。中華民国労働部『就業服務法』参照。

12) 中華民国労働部『労働統計月報』参照。

2009年の5.85%と高い失業率を受けて、外国人単純労働者数は一時減少するものの、長期的な大きな減少はなく、すぐに増加へと転じている。2011年以降は、失業率は3~4%で推移し、外国人単純労働者の受け入れも急速に拡大している。

第1図 台湾における外国人単純労働者数及び失業率の推移 (単位:人,%)



(資料) 中華民国労働部『労働統計年報』各年版より作成。

台湾の外国人単純労働者(「外籍勞工」)¹³⁾は、「産業外籍勞工(外国人産業労働者)」と「社福外籍勞工(外国人介護・家政婦労働者)」に分けられる。「産業外籍勞工」は、主に建設業、製造業従事者であり、「社福外籍勞工」は、介護や家事労働分野に就業している。2018年1月時点での外国人単純労働者総数677,698人(100.0%)のうち、「産業外籍勞工」は426,192人(62.9%)、「社福外籍勞工」は251,508人(37.1%)となっている。1992年

13) 台湾の外国人労働者は、「外籍勞工」と「外国専門人員」の2種類に分けられる。「外籍勞工」は、製造業や介護業務等の単純労働に従事する外国人労働者であり、「外国専門人員」は、専門的・技術的な業務に従事する外国人熟練労働者を指す。本稿では、「外籍勞工」を中心に扱う。

時点では、「産業外籍劳工」が96%を占めており、大部分が建設業及び製造業に従事する労働者であった。他方、介護関連の労働者は、92年当初はわずか662人であったが、2018年1月時点では25万人¹⁴⁾を超え、少子高齢化にともなう介護分野への参入増加が見て取れる。男女別で見ると、外国人単純労働者全体では男性44.6%、女性55.4%、「産業外籍劳工」は男性が70.5%、「社会福祉劳工」は女性99.3%を占めている。近年の介護労働者の増加により、女性比率が高まっている。

次に、外国人単純労働者を国籍別の特徴について見てみよう（第2図参照）。前述のように、台湾では、外国人単純労働者受け入れ開始当初はタイ人が中心であった。1994年では、タイ人（69.2%）及びフィリピン人（25.3%）の両方で全体の約9割を超えていたが¹⁵⁾、その後、両国出身労働者とも徐々に減少し、代わってインドネシア人とベトナム人が増加し、2017年には両地域で全体の約7割を占めている。

インドネシア人については、失踪外国人労働者の問題及びインドネシア人的資源局の海外に派遣している労働者に対する不十分な管理を理由に、2002年8月からインドネシア人労働者の受け入れを凍結した¹⁶⁾。しかし、2004年に受け入れを再開して以降、再び増加し、2017年時点ではインドネシア人が最も多い（258,084人、全体の38.2%）。次いで、ベトナム人が208,095人（30.8%）、フィリピン人が148,786人（22.0%）、タイ人が61,176人（9.0%）となっている。

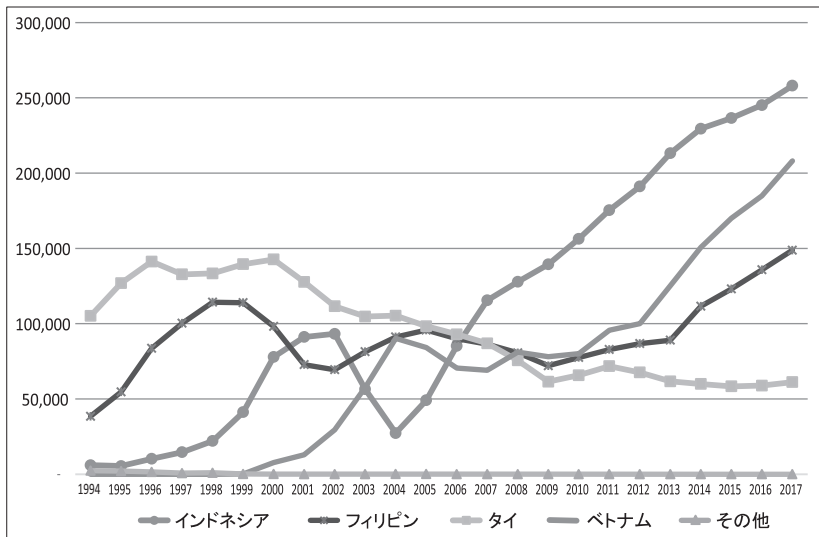
14) 2018年1月時点で、「社福外籍劳工」251,508人のうち、介護労働者は249,542人（99.2%）、家事労働者は1,966人（0.8%）となっており、「社福外籍劳工」の大部分は介護分野に参入している。介護労働者のうち約9割は「家庭看護工（家庭に入り住み込みで介護を行う労働者）」（234,724人）が占めている。中華民国労働部『労働統計月報』2017年2月、203頁参照。

15) 江（2015）によると、受け入れ開始当初は、タイ、インドネシア、マレーシア、フィリピンに限定され、その後、1999年にベトナム、2004年にモンゴルが追加された。また、佐野（2004）は、タイは建設土木業者を介した供給ルートが形成されていたこと、フィリピンについては、フィリピン政府（海外雇用庁）及びフィリピン国内の民間仲介会社の積極的な取り組みが背景にあった点を指摘している。

16) 「外国人労働者をめぐる最近の動き」2004年12月、労働政策研究・研修機構。

第2図 出身国別外国人単純労働者の推移

(単位:人)



(資料) 中華民国労働部『労働統計年報』96年, 『労働統計月報』107年2月, より作成。

就業先と国籍別の特徴については、「産業外籍工」ではベトナム人がもっとも多く、2018年1月時点で180,981人(42.5%)と、全体の半数近くを占めている。続いて、フィリピン人118,070人(27.7%)、インドネシア人66,583人(15.6%)、タイ人6,555人(14.2%)となっている。「社福外籍勞工」は、インドネシア人が突出しており、192,120人(76.4%)と全体の8割近くを占めている。次いで、フィリピン人31,363人(12.5%)、ベトナム人27,495人(10.9%)、タイ人530人(0.2%)となっている。

このように、近年、台湾では外国人単純労働者は増加傾向にあり、今後、さらに受け入れは増えることが予想される。それでは、外国人単純労働者はどのようなルートで参入し、就業を行っているのか、また、企業側の外国人単純労働者を雇用する背景について、以下、2016年8月に、日系企業A社で行ったヒアリング調査から考察を行う。

4. 外国人単純労働者の受け入れの実態—台湾進出日系企業の事例—

(1) 調査企業の概要

調査対象企業であるA社は、台湾でファストフードチェーンを展開するZ社の製造部門である。日本の大手ファストフードチェーンM社は、台湾進出にあたり、台湾の大手電機メーカーT社との合弁で、1990年に店舗の運営を行うZ社（出資比率はM社30%、T社70%）、1991年に製品の開発、製造を行うA社（出資比率はM社85%、T社15%）を設立した。

Z社は、台北市を中心に、244店舗（2016年8月の調査当時、以下同様）を展開し、すべてZ社の直営店となっている。また、M社の海外店舗は324店舗であり、そのうち台湾は全体の約75%を占め、台湾はM社の海外進出の中心地といえる。Z社は1991年2月に第1号店をオープンしたが、開店当初は日本のM社ブランドに対する認知度は低く、苦戦を強いられたという。そうしたなか、徐々に消費者の健康や安心、安全への姿勢が認知され、1990年代には40店舗あまりの増加であったが、2000年代に入ると180店舗の増加へと、店舗数は拡大する¹⁷⁾。

A社の従業員は、2016年8月時点で約200名（ベトナム人労働者16名を含む）であり、その内訳は、工場（生産）部門110～120名、配送部門約25名（配送車20台）、その他事務員等と、従業員の大部分は工場の製造部門に就業している¹⁸⁾。臨時雇用の従業員数は、時期によって変動するが、年間を通して約10名前後を雇用し¹⁹⁾、主に夜間学校に通学している学生を雇用している。近年の店舗数の拡大にともない、商品の生産数も増加したため、A社における人手不足はさらに拍車がかかっている状況にあるという。

17) Z社の従業員は、2016年8月時点で、約1,000名（店舗スタッフを含む、日本人従業員2名）、その他、各店舗に30～50名の臨時雇用スタッフ（アルバイト）が雇用されている。店舗数から換算して、10,000名のアルバイトを雇用している。

18) 店舗は、台北市以外にも広範囲に点在しているため、配送の人員が必要である。金門島にも配送を行っている。

19) ヒアリングによると、台湾では、正社員とアルバイトは、雇用保険の面で差はなく、また、健康保険、失業保険、労働災害についてもほぼ同様の扱いであるという。

(2) A社における外国人雇用の実態

① A社外国人労働者の概要

前述から、A社では、16名の外国人労働者を雇用している²⁰⁾。台湾の製造業分野で発生している労働力不足の現状は、A社も例外ではなく、2015年12月から外国人労働者の雇用を開始し、ベトナム人労働者16名を受け入れた。ベトナム人労働者16名（男性8名、女性8名）中15名は生産現場で就業を行い、男性労働者1名は母国での経験があったため、排水管理を担当している。調査時点でA社が雇用していたベトナム人労働者は、受け入れ当初から入れ替わりはなく、A社における外国人労働者の第一期受け入れといえる²¹⁾。年齢構成は20代が中心で、学歴は高校卒業程度が主である。A社がベトナムを選んだ理由は、ベトナムでは若年労働力が豊富なため、企業の要望に合致した人材の獲得が可能であるからという²²⁾。

コミュニケーションの面では、ベトナム人労働者は、中国語はほとんど話せないために、人材斡旋会社が通訳やマニュアルを作成し、作業内容を伝えている。工場の作業はやや複雑であるが、次第に慣れてくるため、作業には問題ないという。基本的には勤労意識は高く、残業の希望が多い。

次に、賃金水準について見ると、A社では製造部門の労働者の場合、台湾人従業員の就業開始時の賃金は約22,000元（約7万円、調査時のレート：1台湾元=3.17円、以下同様）であるのに対し、ベトナム人労働者は約20,000元（約64,000円）から開始しており、大きな差はない。事務部門の

20) ヒアリングによると、正社員の20%を上限に、外国人労働力の雇用が認められている。そのため、A社は、従業員数（約200名）から換算し、制度上は40人まで受け入れは可能であるという。Z社においても、人手不足は深刻であり、高校生及び大学生の研修生制度（高校・大学の最高学年の1年間を実習という名目で勤務する）を活用しているが、人数は限定的であり、抜本的な対策とはなっていない。研修生の賃金は安く（1～2万円/月程度）、貴重な労働力となっている。

21) 2016年8月に、新たに11名（男性7名、女性4名）を入れる予定という。Z社は、外国人労働者の受け入れを行っていない。他の日系企業（鶏肉のカット工場の生産ライン等）で受け入れを行っており、情報交換をしている。

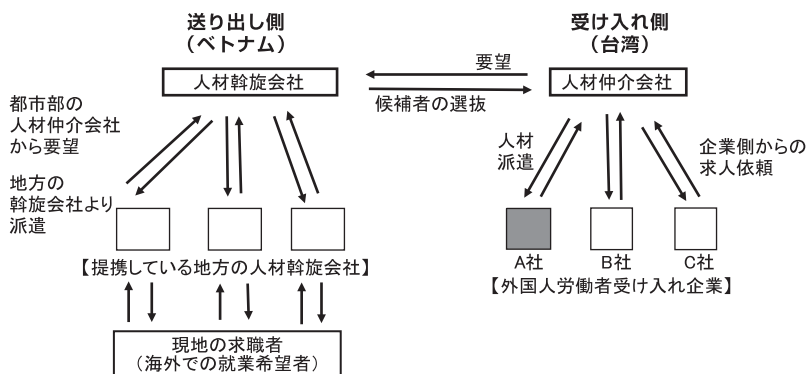
22) タイやインドネシアは好景気もあり、労働者募集はやや難化しているため、ベトナム中心に求人を進めているという。

従業員は、25,000 元（約 8 万円）からとなっており、部門によって異なる。残業手当（約 1 万円／月、約 32,000 円）を含めると、ベトナム人従業員の賃金は、一ヶ月当たり約 3 万円（日本円で約 95,000 円、調査時のレート：1 台湾元=3.17 円）になるが、残業時間の有無によって変動するという。

②外国人労働者と企業間の仲介の仕組み

一般的に、台湾では、企業が外国人労働者を雇用する際、仲介会社を通じて採用を行う²³⁾。台湾は外国人雇用の歴史は長く、外国人労働者専門の仲介会社は多数存在しており、A社も複数の仲介会社について比較、検討を行ったという。A社がベトナム人労働者の雇用までの一連の流れは、第3図の通りである。台湾の仲介会社が、ベトナム側の仲介会社に依頼し、募集を行う。A社が受け入れているベトナム人労働者の出身地域は分散しており、広範囲から募集を行っていることがうかがえる。

第3図 A社の外国人労働者調達仕組み



(資料)ヒアリング調査結果から筆者作成。

23) 評判の良い仲介会社は、人気が高い。台湾には仲介会社は多数存在するため、外国人の雇用を希望する企業は複数の仲介会社から見積もりを取り、選定しているという。

A社が依頼した仲介会社は、アパートを借り上げており、外国人労働者の住居、ビザの手配、通訳等を行う。企業から求人者の要望を依頼し、実際に企業に派遣されるまでは、ビザの取得も含めて約一ヶ月と、短期間での派遣が可能となっている。

A社は、外国人労働者の受け入れを開始してから、調査時点では約8か月が経過したところであったが、大きな問題は発生しておらず、第二期ベトナム人労働者の受け入れ（11名、2016年8月）がすでに決まっていた。A社のこうした動きから、台湾では、製造業、サービス業を中心に労働者不足は恒常的であり、抜本的な解決策は見つからず、外国人労働者に頼らざるを得ない企業の差し迫った現状が明らかになった。

5. まとめにかえて

ここまで、台湾における外国人単純労働者の受け入れの実態について、各種統計資料及び日系企業A社の事例から考察を行った。

近年、台湾では、少子高齢化や人口減少により、国内労働者が求める労働条件は高くなり、建設業、製造業、サービス業を中心に深刻な労働力不足が発生している。このため労働力不足を補うために、外国人の単純労働者は急速に増大している。台湾に進出している日系企業も例外ではなく、今回の調査対象企業A社においても、生産を継続するには、外国人労働者の受け入れは不可避な状況に置かれていた。外国人単純労働者の賃金水準は、同業種の台湾人労働者と大きな差はなく、安価な労働力の雇用というよりも、深刻な人手不足を解消する重要な労働力として認識している一端が明らかになった。

台湾における外国人単純労働者への依存は今後ますます高まることが予想されるが、今後、これまでと同様に労働力を確保できるか否かは不透明といえる。東南アジアを中心とする送り出し地域の経済状況の変化や韓国をはじめ労働力が不足している他国の外国人単純労働者受け入れ政策の変化によって、台湾が出稼ぎ先として選ばれるかどうか、今後の検討課題としたい。

前述したように、日本も台湾と同様に少子高齢化、人手不足の問題を抱え、外国人労働者は増加している。しかし、日本は外国人単純労働者の受け入れについては、原則認めていないため、留学生や技能実習生という立場での就労が増加している。原則と実態の乖離は、技能実習生を巡る問題をはじめ様々な軋轢を起こしている。本稿でみたように、台湾においても単純労働者の不足は、長期にわたる問題となっており、担い手不足は日本だけの問題ではない。東アジアに限定すれば、台湾、日本、韓国における単純労働力の争奪戦がより鮮明になるなか、日本が外国人単純労働者から長期的かつ持続的に選ばれる国になるために、どのような制度設計、受け入れシステム、外国人労働者へのサポートをしていくか、政府、企業、雇用主、地域社会が一体となって、早急に取り組む必要があるといえるだろう。

(謝辞) 本研究は、JSPS KAKENHI Grant Number JP16K07906 の研究成果の一部である。

【参考文献】

- 江秀華 (2015) 「台湾における外国人労働者の受け入れについて：実態および政策調査」『城西現代政策研究』第8巻第1号, 61~70頁, 城西大学現代政策学部
- 佐野哲 (2004) 「台湾の外国人労働者受入れ政策と労働市場」世代間問題研究機構, 一橋大学経済研究所, ディスカッションペーパー, No. 229, 全頁数45頁, 2004年10月 https://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/14231/1/pie_dp_229.pdf#search='佐野哲台湾' (最終閲覧2018年3月15日)
- 「台湾における外国人労働者受入れ制度と実態」『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』独立行政法人労働政策研究・研修機構, 61~89頁, 2007年3月 http://www.jil.go.jp/institute/reports/2007/documents/081_02.pdf (最終閲覧2018年3月15日)
- 中原裕美子 (2003) 「外国人労働者が台湾の雇用と産業構造に与える影響」『日本台湾学会報』日本台湾学会報 第5号, 107~128頁, 日本台湾学会
- 宮本義信 (2015) 「台湾の介護を担う東南アジアからの出稼ぎ労働者たち」『総合文化研究所紀要』第32巻 同志社女子大学総合文化研究所

行政院主計總處 (2015) 「統計年鑑 民國 103 年」
労働部 (2015) 「外籍勞工管理及運用調查報告」

【参考URL】

- 一般社団法人日本経済団体連合会 (2016 年 1 月 21 日付け) 「韓国・台湾の外国人労働者政策と日本への示唆」『週刊経団連タイムス』No. 3254, http://www.keidanren.or.jp/journal/times/2016/0121_11.html (2018 年 3 月 15 日最終閲覧)
- 「外国人労働者をめぐる最近の動き」2004 年 12 月, 独立行政法人労働政策研究・研修機構, http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2004_12/taiwan_01.html (2018 年 3 月 15 日最終閲覧)
- 中華民國労働部 <https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/> (2018 年 3 月 15 日最終閲覧)
- 中華民國労働部「労働統計年報」<https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2455/> (2018 年 3 月 15 日最終閲覧)
- 中華民國労働部「労働統計月報」<https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2453/> (2018 年 3 月 15 日最終閲覧)
- 全国法規資料庫「就業服務法」<http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&k1=就業服務法&t=E1F1A1&TPage=1> (2018 年 3 月 15 日最終閲覧)

(にしのみゆ／愛知県立大学外国語学部准教授)

(おおしま・かずつぐ／経済学部教授／2018 年 5 月 29 日受理)

The Actual State of Accepting Foreign Workers for Unskilled Labor in Taiwan

— A Case of a Japanese Company A —

NISHINO Mayu

OSHIMA Kazutsugu

Taiwan has been accepting foreign labor forces since early 1990's. Studies related to foreign workers in Taiwan so far are mainly analyzing history of acceptance, current state and background of the accepting system, changes in the number of workers, and influences on Taiwanese workers and the industrial structure there. Meanwhile, recent studies have not accumulated enough data to clarify the actual state of foreign employment and companies accepting them. Considering the fact that Taiwan has many similar problems to what Japan has now such as a declining birthrate and an aging population, the author infers that beneficial suggestions can be gained from the case in this study to consider changes to Japanese policy for accepting foreign workers in the future.

In this study, it examined the actual state of accepting foreign workers for unskilled labor in Taiwan by using various statistical data and the result of the field research at a Japanese company A in Taiwan, while focusing on an outline of foreign workers for unskilled labor in Taiwan, background for accepting them by companies, their employment situations, and processes for them getting employed.

From the result of this study, it is evident that the number of foreign workers for unskilled labor has been rapidly increasing in Taiwan since the 1990's to supply serious labor shortages, mainly in the construction industry, the manufacturing industry and the service industry. Japanese companies there are not exceptions and it is inevitable that company A,

the research object, has to accept foreign workers to continue their production. It has been revealed that these foreign workers are considered to be an important labor force to solve the severe labor shortage problem rather than an inexpensive labor force because a wage level for these workers is not much different from Taiwanese workers in a same industry.

While expecting that dependency on foreign workers for unskilled labor will continue to increase in Taiwan, it isn't certain if enough workers will be found as had previously been the case. Whether or not Taiwan will be chosen as a destination country for emigration is a subject for future examination, with changes of economic circumstances in countries, mostly in Southeast Asia where countries send out workers, or with changes of policies for accepting foreign workers for unskilled labor in countries where there is a short fall in the labor force such as South Korea.

The number of foreign workers in Japan has been increasing due to similar problems such as a declining birthrate, an aging population and a labor shortage as previously mentioned. In Japan, however, it is not permitted to accept foreign workers for unskilled labor and as a result the number of international students or technical interns is increasing since this is a mechanism being used to bypass this current restriction. This gap between the principle and the reality causes various problems particularly over technical interns. A labor shortage is not a peculiar problem only to Japan, as examined in this study, Taiwan has been short of unskilled laborers for a long period of time. In conclusion, Japanese government, companies, employers, and communities will have to be together as one and work immediately on creating a new system, preparing an appropriate framework for accepting and supporting foreign workers to be chosen continuously on a long-term basis as a destination country to emigrate to, while a scramble for unskilled labor among Taiwan, Japan and South Korea is becoming more obvious.