

## 【所員論考】

## 台湾の外国人介護労働者受入れ制度と日本への示唆

## Taiwan's Foreign Caregiver Acceptance System and Implications for Japan

アジア成長研究所教授 戴 二彪

Asian Growth Research Institute (AGI), Professor DAI Erbiao

## 要旨

本研究では、1992 年から外国人介護労働者の受入れを続けている台湾に注目し、台湾の外国人介護労働者の受入れ制度、外国人介護労働者の規模の推移と特徴、および外国人介護労働者の受入れによる台湾の労働市場への影響を考察する。主な考察結果は次の通りである。

- (1) 台湾における外国人介護労働者の受入れは、語学要件が設定されていないこともあって、短期間で実現できる。雇用期間は、最長 14 年間となっている。
- (2) 外国人介護労働者の 9 割以上は家庭で、1 割弱は施設で雇用される。受入れ規模は、(COVID-19 パンデミック発生前の) 2019 年までに拡大しつつあった。
- (3) 23 万人 (2023 年) を超える外国人介護労働者は、ほぼ全部東南アジア出身者で、その約 99% は女性である。出身国の所得水準・就職機会が高いほど、そこからの介護労働者における (34 歳以下の) 若い女性の割合が低くなる傾向がある。
- (4) 外国人介護労働者の名目賃金は、2020 年以降顕著に上昇している。
- (5) 外国人介護労働者の受入れによる現地労働市場へのマイナスな影響はほとんどない。このため、通常は外国人労働者を受入れる際に「職業安定費」を政府に支払わなければならないが、外国人介護労働者を受入れる場合はこの「職業安定費」が免除されている。
- (6) 供給が減速しはじめている外国人介護労働者の重要性が台湾社会に広く認識されている。行政当局は、雇用主に対して外国人介護労働者の労働条件の改善を要求すると同時に、多文化共生政策の推進に力を入れている。

キーワード：台湾, 外国人, 介護労働者, 受入れ制度, 居宅介護

## Abstract

This study focuses on Taiwan, which has been accepting foreign caregivers since 1992, examining its system for accepting foreign caregivers, the trends and characteristics of foreign caregivers, and the impact of accepting foreign caregivers on Taiwan's labor market. The main

findings are as follows:

- (1) Acceptance of foreign caregivers in Taiwan can be realized in a short period, partly due to the absence of language requirements, with employment periods extending up to 14 years.
- (2) Over 90% of foreign caregivers in Taiwan are employed in households, with less than 10% in facilities. Since 1992, the scale of acceptance had been expanding until 2019 (pre-COVID-19).
- (3) The over 230,000 foreign caregivers in Taiwan are predominantly from Southeast Asia, with approximately 99% being women. There is a trend where the proportion of young women (under 34 years old) among caregivers decreases as the income levels and job opportunities in their home countries increase.
- (4) Nominal wages for foreign caregivers have significantly risen since 2020.
- (5) The negative impact of accepting foreign caregivers on the local labor market seems to be minimal. Therefore, the government exempts employers from paying “job stability fees,” which are typically required when hiring foreign workers.
- (6) The decreasing supply of foreign caregivers is widely recognized in Taiwan. Administrative authorities are emphasizing improvements in working conditions for foreign caregivers while promoting multicultural coexistence policies.

**Keywords** : Taiwan, foreigners, caregivers, acceptance system, home care

## 1. 本研究の背景と目的

少子高齢化に伴い、日本における介護人材の不足がますます深刻になっている。この問題を緩和するために、日本は外国人介護労働者の受入れを本格的に推進し始めている（厚生労働省、2024）。しかし、国内では低技能外国人労働者の受入れによる社会的・経済的なマイナス影響に対する懸念が根強く存在しているとともに、海外では円安などの影響で日本での就労を目指す労働者は減っている。外国人介護労働者の受入れをスムーズに推進するために、先行国（地域）の経験とエビデンスを参考にして関連制度と対策を改善することは、日本の喫緊の課題である。

低技能外国人労働者の受入れによる国内労働者の雇用機会と賃金水準への影響に関して、先行研究では異なるエビデンスを示している。一部の実証研究では、代替効果により、低技能移民の流入が米国国内の非熟練労働者の賃金と就業率を低下させていると主張している（Bojas, 2003; Bojas, 2006; Monras, 2015）が、低技能移民は、受入れ国の労働者との補完性により、異なる能力（言語力・コミュニケーション力など）を持つ現地人に新たな機会と所得増加をもたらす可能性があると主張する研究もある。Ottaviano and Peri（2008）と Peri and Sparber（2009）は、移民労働者と現地の非熟練労働者は単なる代替的な存在ではなく、労働需給市場で調整した結果、両者

は異なる職業（職種）に特化し、現地の非熟練労働者が言語能力などの要求が高く待遇のよい職種に移転することができる」と報告している。

また、低技能外国人労働者の受入れによる受入れ国の財政・福祉への影響に関して、低賃金外国人労働者は、公共財政に負担をかけ、（より高い税金を納める）国内納税者の利益損失や公共サービスの質の低下を招く可能性があるとよく指摘されるが、移民労働者（特に若者）が、受入れ国の社会運営と経済成長に貢献することを通じて、長期的には、受入れ国の財政収入増加・賃金向上に寄与する可能性がある」と示している研究もある（Beerli et al., 2021）。

総じて、経済学関連分野における早期の研究において、低技能外国人労働者の受入れによる受入れ国へのマイナスの影響が強調されていたが、近年、高所得国にける少子高齢化の進行に伴う労働力不足という背景の下で、低技能外国人労働者の受入れのメリットも多く指摘されるようになってきている。

注意すべきことに、研究対象国（地域）によって、得られたエビデンスがかなり違うと見られる。日本としては、外国人介護労働者の受入れをスムーズに推進するために、欧米だけでなく、文化・制度など類似点の多い東アジアの高所得地域の先行経験も参考にする必要がある。

本研究では、1992年から外国人介護労働者の受入れを正式にスタートし、2023年に23万人を超える外国人介護労働者（日本の約5倍）を受入れている台湾に焦点を当てて、台湾の外国人介護労働者の受入れ制度、出身国構成・年齢構成・性別構成の特徴と変化、外国人介護労働者の受入れによる台湾の労働市場への影響を考察する。

本報告書は、5節から構成される。次の第2節では台湾の外国人介護労働者受入れ制度の導入背景と制度の特徴を概観する。第3節では、台湾における外国人介護労働者の出身国構成・年齢構成・性別構成の特徴と変化及び影響要因を考察する。第4節では、外国人介護労働者の賃金水準および台湾の労働市場への影響を考察する。第5節では、本研究の考察結果を要約し、外国人介護労働者の受入れについて先行している台湾の経験からの示唆を整理する。

## 2. 台湾の外国人介護労働者受入れ制度の特徴

### 2.1 外国人介護労働者受入れの背景

台湾では、1992年から外国人介護労働者の受入れをスタートした。外国人介護労働者を受入れた背景には、次の要因があるとみられている。

第1に、少子高齢化の進行である。台湾の内政部の統計によると、台湾の合計特殊出生率（Total Fertility Rate：TFR）は、1970年代の3人台から、1990年代の2人台、そして2020年以降の1人割れへと下落し続けている（図1）。こうした少子化の加速は、台湾の域内労働力の供給減と総人口の増加停止をもたらしている（図2）。一方、少子化と寿命の延びに伴い、台湾の総人口における高齢者の比率が上昇しつつあり（図3）、高齢者の生活を支える介護労働者に対する需要が年々拡大している。

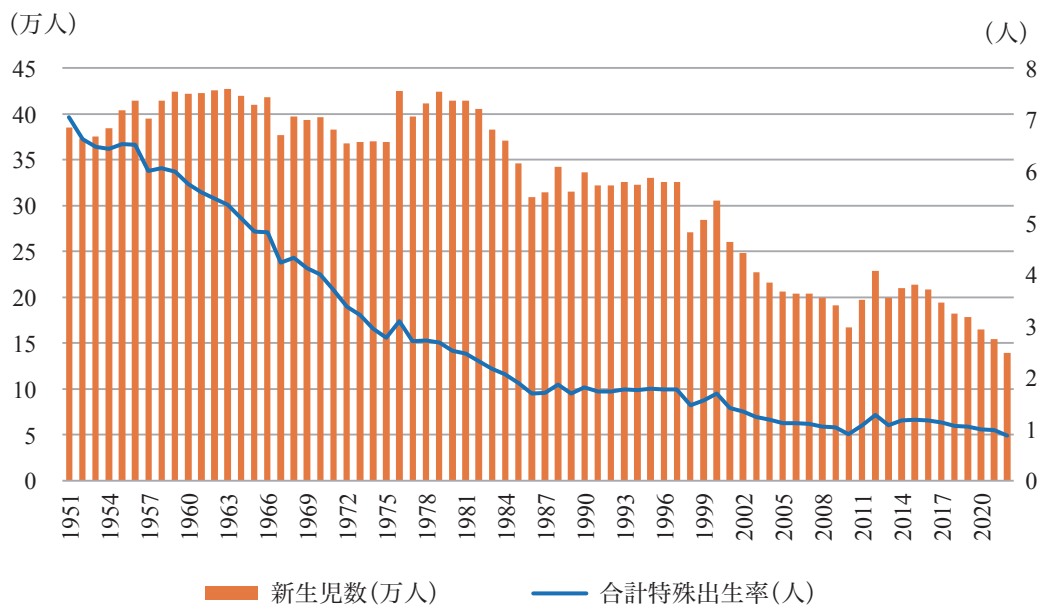
第2に、台湾女性の教育年数と労働参加率の上昇である。教育を重視する台湾では、男子と同

様、女子の大学進学率が上昇しつつあり、1990年代以降日本よりも高くなっている。台湾では、中国大陸と同様、家庭で子世代（特に女性）が親世代の高齢者を介護する伝統があるが、女性の教育年数の急増と労働参加率の上昇に伴い、仕事と家庭内の高齢者介護が両立できなくなるという問題が深刻化しつつある。

第3に、所得水準の向上およびそれに伴う東南アジア諸国との所得格差の拡大である（図4）。輸出主導型の経済成長戦略の成功で、台湾の1人当たりGDP水準は、1990年代から、世界銀行やIMFなど国際機関が定めた高所得地域の所得基準線を越えた。所得水準の上昇によって、日本や香港・シンガポールなどアジアの他の高所得国（地域）と同様、現地の若者が3D（Dirty, Dangerous, Difficult）職業（日本の3K職業にあたる）に対して敬遠するようになったが、周辺の低所得国の労働者から見ると、台湾は魅力のある出稼ぎ先になっている。

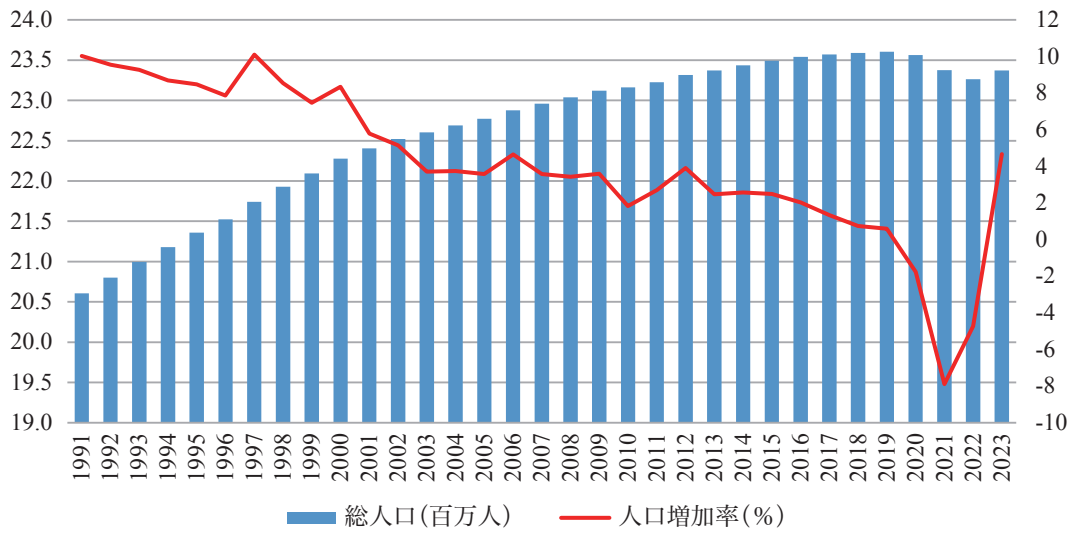
第4に、外国人労働者受入れに対する社会の容認度の上昇である。1980年代に入ってから、経済のグローバル化に伴い、先進国をはじめとする多くの国では、外国人の受入れに対する現地社会の容認度が上昇しつつある。こうした影響もあって、1989年に台湾は、労働力の不足が顕在化した建設業や製造業など産業部門が、一足早く「産業移工」と呼ばれる外国人単純労働者を受入れ始めた。1992年には「職業服務法」等の外国人の雇用と管理に関する法律が整備され、外国人労働者の本格的な受入れが開始した。このような流れの中で、外国人労働者受入れの対象分野は、製造業・建設業だけでなく、介護・家事サービスにも広がった（労働部、各年版；労働部、2023）。「産業移工」はほとんど男性で、その受入れによる社会治安へのマイナスの影響が多少懸念されていたが、女性が中心になっている外国人介護労働者の受入れに対する抵抗感はあまりないと見られる。

図1 台湾における合計特殊出生率（TFR）と新生児数の推移（1951～2022年）



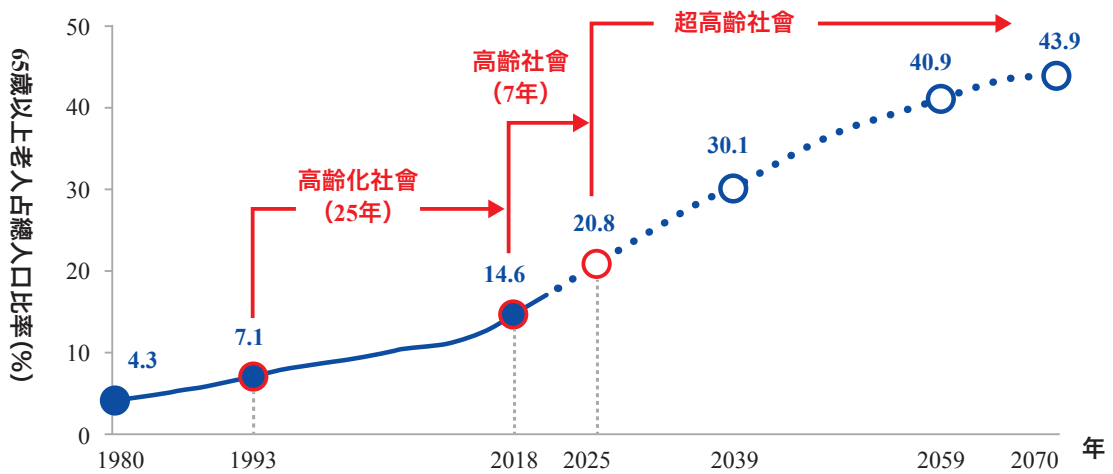
（出所）内政部戸政司「全球資訊網・人口統計資料」（<https://www.ris.gov.tw/app/portal/346> 2023年10月30日閲覧）に基づき作成

図2 台湾の総人口（左軸）と人口増加率（右軸）の推移



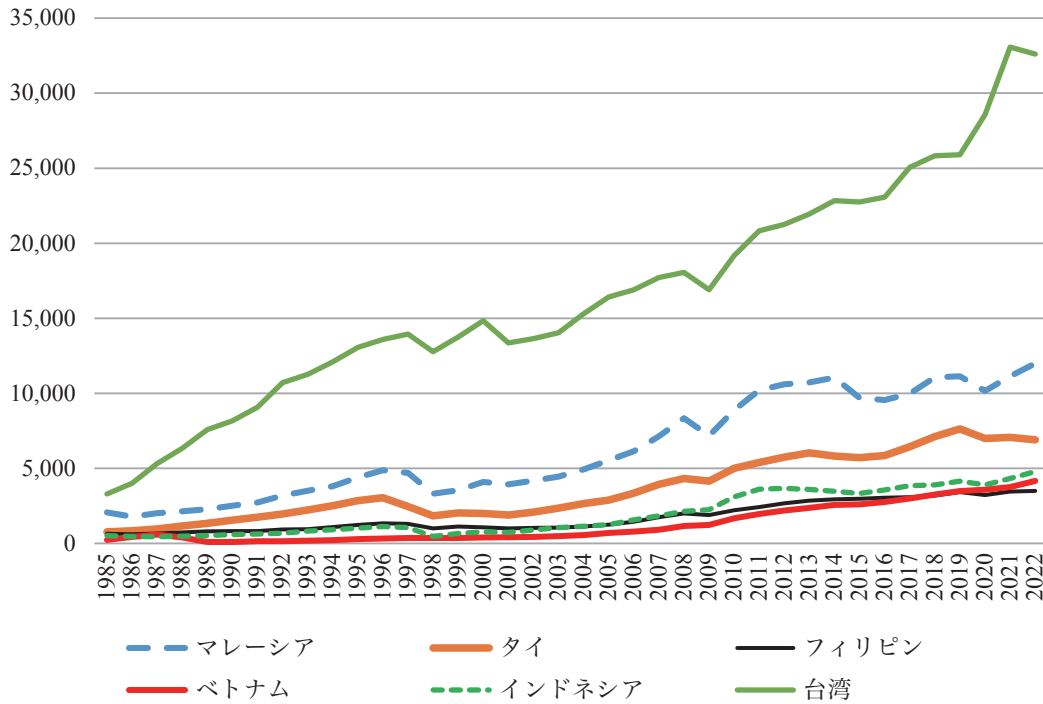
(出所) 内政部「人口統計」(<https://www.moi.gov.tw/cl.aspx?n=17437> 2023年10月30日閲覧)に基づき作成

図3 台湾における人口高齢化の進行



(出所) 国家発展委員会「本會動態」([https://www.ndc.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=D527207EEEEF59B9B](https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=D527207EEEEF59B9B) 2023年10月30日閲覧)より引用

図4 台湾とASEAN諸国の1人当たりGDP（名目米ドル）の推移（単位：米ドル）



(出所) World Bank “World Development Indicators” (<https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=World-Development-Indicators#> 2024年3月1日閲覧), および行政院主計總處「中華民國統計資訊網・國民所得統計常用資料」(<https://www.stat.gov.tw/cp.aspx?n=2674> 2024年3月1日閲覧) に基づき作成

## 2.2 台湾の外国人介護労働者受入れ制度の特徴

台湾の外国人介護労働者受入れ制度については、以下の特徴がある。第1に、ほとんどの外国人介護労働者の雇用主は家庭である。台湾では、老人介護施設や病院など法人団体（以下は「施設」と略称）も家庭も外国人介護労働者の雇用を申請できるが、1992～2023年の受入れの実績を見ると、9割以上の外国人介護労働者が家庭に雇用された。このような受入れパターンの形成には、コストなど経済要因の他、「家庭で養老」という伝統文化の要因も影響していると思われる（宮本，2021）。

第2に、家庭・施設が外国人介護労働者を雇用する場合は、雇用者・被雇用者のそれぞれの申請資格（条件）が明確に定められている（付録1，付録2を参照）。家庭が外国人介護労働者を雇用する場合は、雇用主（申請者）と被介護者の関係についての条件も具体的に定められている（付録2を参照）。

第3に、労働部（労働省）の審査と許可が必須である。労働部の規定によると、外国人介護労働者を受入れたい雇用主は、まず仕事内容・労働条件・待遇などを明記する募集要項及び被介護者の状況に関する証明資料を政府系の「長期ケア管理センター」（中国語：「長期照顧管理中心」）に提出し、地元介護労働者の紹介（手配）を申請しなければならない。申請してから規定期間（3

週間以内) 経っても、条件に合う者または適任者が見つからない場合に、雇用主が外国人介護労働者雇用申請書(中国語:「雇主聘僱外国人申請書」)と申請資格の証明資料を労働部の労働力発展署に提出できる。ただし、提出期間は「長期ケア管理センター」の紹介期間終了後の2ヵ月以内と定められている。申請書類を受理した労働力発展署が外国人介護労働者の雇用規定に基づいて申請書類を審査し、条件を満たしていると判断すれば、速やかに許可の通知を申請者に送る。近年、電子申請システムが導入されているので、こうした申請-審査-許可のプロセスは、通常は数日~2週間で完了する。

第4に、外国人介護労働者の募集業務は、ほとんど民間人材仲介会社が担当している。雇用主が労働部(労働力発展署)の許可通知を受けたら、人材紹介会社(機構)を通じて外国人介護労働者の募集を開始できる。初期段階の台湾においては、外国人労働力の調達を名目とする様々な「斡旋ブローカー」が存在し、過度な中間マージン搾取など問題を引き起こして外国人労働者受入れ事業の攪乱要因となっていた。その後、人材仲介会社のサービス品質と信用度を向上させるため、台湾政府は、外国人労働者を扱う民間人材仲介会社(事業者)に対し、許可制及び評価制度を設けることで、外国人労働力受入れ市場の健全化を促進した。具体的には、紹介事業者の許可において、事業開始時の保証金準備、仲介担当責任者のライセンス制度(研修受講義務あり)、サービスの価格範囲などを定める一方、その評価制度として、紹介事業所の抜き打ち検査などを実施してチェックリストにより業務実態を精査し、その評価結果を労働部労働力発展署のウェブサイトで公表している。こうした制度改革によって、効率性は公立機構より高く、信用度も上昇しつつある民間仲介会社が台湾の外国人介護労働者受入れ事業の主な担い手になっている。

なお、雇用者は自身のニーズに応じて、仲介会社を介さずに外国人労働者を自分で雇うこともできる。雇用者に多様な外国人労働者の受入れチャンネルを提供するため、上述した申請プロセスは、労働部の「直接雇用連合サービスセンター」(<https://dhsc.wda.gov.tw/>)を通じて関連手続きを進めることができる。

第5に、被雇用者の外国人介護労働者に対する語学要求は設けられていない。①20歳以上のものである、②台湾での労働を開始する前に、衛生福祉部に認可された外国の病院または労働部が指定した訓練機関での訓練を受け、合格しているか、または台湾で家庭介護業務に6ヵ月以上従事したことがある、といった条件を満たせば応募できる。中国語や英語など語学能力は要求されていない。ただし、募集対象は、基本的に東南アジア諸国(マレーシア、タイ、フィリピン、ベトナム、インドネシアなど)に限定している。

第6に、入国許可・在留資格・在留期間の審査は内政部移民署が担当する。労働部より外国人介護労働者の雇用許可を受けてから6ヵ月以内に、雇用主が(仲介会社を介して)外国人介護労働者の募集及び入国手続きを完了しなければならないが、3ヵ月の延期も可能である。合計9ヵ月の期間内に完了できなければ、すべての申請手続きを一からやり直さなければならない。順調に完了した場合、外国人介護労働者が「社福移工」の在留資格で入国し、3年間の就労ができる。その後、4回までの更新ができるが、就労・滞在期間は最長14年間までと定められている。

第7に、台湾では、企業等が外国人労働者を雇用する際、雇用労働関係所管官庁(労働部)に対して「就業安定費」(産業分野によって異なるが、毎月1~5万円程度)を納付しなければならない

ない。同制度の意図は、本来であれば台湾人労働者を雇用すべき企業等が外国人労働者を雇用する場合、就業に伴う職業能力開発機会（OJTの機会）を失った台湾人労働者に対し、別途能力開発の機会を与えようとするところにある（労働部、各年版；佐野，2008）。ただし、外国人介護労働者を受入れる場合は、この「就業安定費」が免除される。

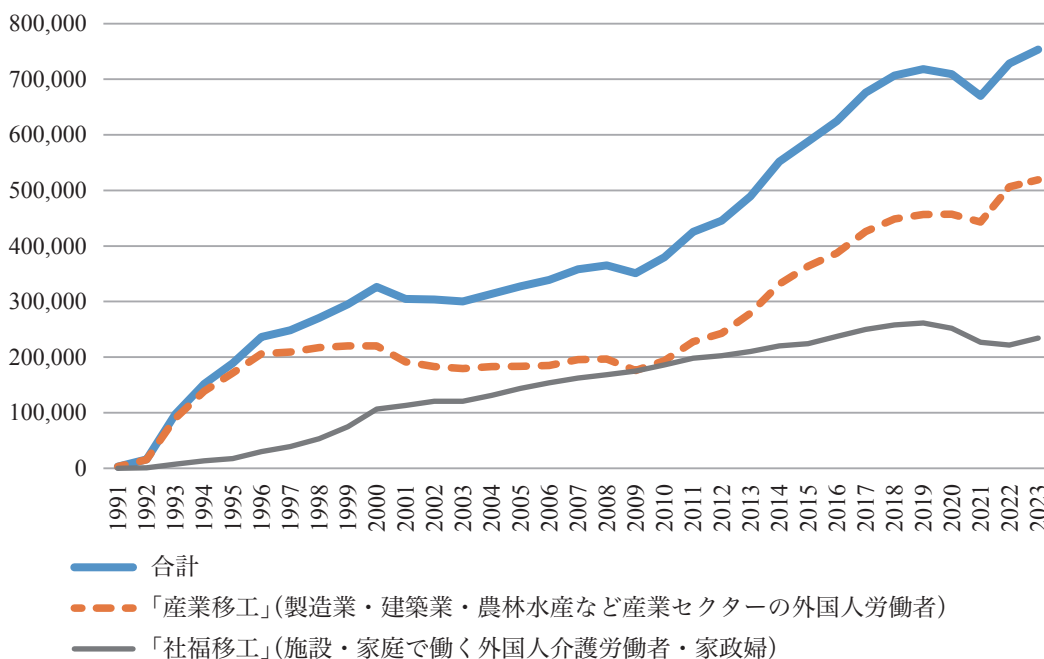
申請条件の明確化、関係官庁所管の個人情報のデジタル化、人材紹介会社の業務規範化と需給マッチング能力の上昇などによって、台湾における外国人介護労働者受入れプロセスは非常にスムーズになっている。介護需要のある家庭（雇用主）が労働部に外国人介護労働者の雇用申請書を提出してから同労働者の入国までの平均所要時間は半年以内となっており、順調であれば2〜3月以内の入国も可能である。

### 3. 台湾における外国人介護労働者の規模と特徴

#### 3.1 外国人介護労働者数の推移

前述したように、重大建設プロジェクトの推進と製造業の発展を図るために、1989年から、台湾の建設業・製造業など産業セクターは、「産業移工」と呼ばれる外国人労働者を受入れ始めた。また、1992年から、主に高齢者・生活不慣れ者たちからの介護需要が増加しつつあり、「社福移工」と呼ばれる外国人介護労働者の受入れも開始した（労働部、各年版）。図5は、台湾における外国

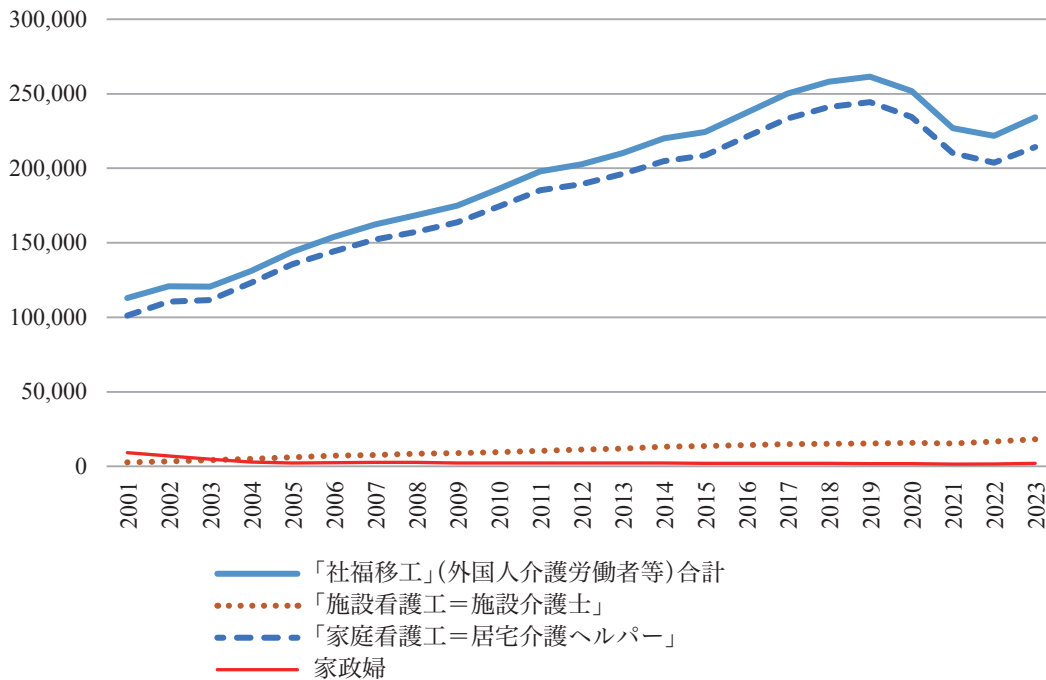
図5 台湾における外国人単純労働者人数の推移（単位：人）



(出所) 労働部「労働統計查詢網・外籍工作者」([https://statfy.mol.gov.tw/statistic\\_DB.aspx](https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx) 2024年3月1日閲覧)に基づき作成



図6 台湾における外国人介護労働者の規模と構成の推移（単位：人）



(出所) 労働部「労働統計查詢網・外籍工作者」([https://statfy.mol.gov.tw/statistic\\_DB.aspx](https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx) 2024年3月1日閲覧)に基づき作成

人労働者の規模の推移を示している。同図から、次の動向が確認できる。

第1に、経済景気などによって受入れ規模が波動する「産業移工」と違い、「社福移工」の受入れ規模は、COVID-19 パンデミック（世界大流行）発生前の2019年までに拡大しつつあった。

第2に、2020～22年に、「社福移工」の受入れ規模は大きく下落したが、2023年から再び上昇した。しかし、回復の勢いが強くなく、2023年末現在の「社福移工」人数（23万4,305人）は、まだ2019年の規模（26万1,457人）までに回復していない。

台湾における「社福移工」は、①個人雇用主の自宅で働く居宅介護ヘルパー（中国語：「家庭看護工」）、②高齢者施設・医療機関などで働く施設介護士（中国語：「機構看護工」）、③個人雇用主の自宅で働く家政婦（中国語：「家庭幫傭」）の3カテゴリから構成される。図6に示されるように、2001年の居宅介護ヘルパー・施設介護士・家政婦の割合は、それぞれ89.6%、2.3%、8.1%であったが、2023年に、3者の割合は、それぞれ91.4%、7.8%、0.8%となっている。「社福移工」全体のうち、施設介護士の割合が上昇し、家政婦の割合が大きく減少したが、居宅介護ヘルパーの割合は常に約9割を占めている。

### 3.2 外国人介護労働者の出身国構成と変動

表1と表2は、台湾における「産業移工」（製造業・建築業など産業セクターで働く外国人労働者）と「社福移工」（家庭や施設で働く外国人介護労働者と少数の家政婦）の国別構成を示してい

る。この両表から、次の動向が確認できる。

第1に、台湾における外国人労働者のほとんどは、東南アジア（主にインドネシア、ベトナム、フィリピン、タイの4カ国）出身者であるが、産業分野によって出身国の構成が違う。また、東南アジア各国の経済発展に伴い、在台外国人労働者の出身国構成も常に変化している。1990年代に多くの「産業移工」を台湾に送り出したマレーシアの割合は、近年ゼロに近づいている（表1）。

第2に、「産業移工」（製造業・建築業など産業セクターで働く外国人労働者）の最大送出国はタイであったが、2012年以降はベトナムが首位になっており、タイの割合が徐々に下がり現在4カ国の最下位となっている（表1）。一方、「社福移工」（家庭や施設で働く外国人介護労働者と家政婦）の出身国構成では、2004年と2005年を除けば、2000年以降の歴年においてインドネシアが最大の送出国になっており、近年常に「社福移工」全体の75%以上を占めている（表2）。

表1 「産業移工」の出身国別構成の推移（単位：％）

年	合計（人）	インドネシア	フィリピン	タイ	ベトナム	その他
2000	220,184	6.5	28.8	62.4	2.3	0.05
2001	191,671	6.5	25.0	64.5	4.0	0.02
2002	182,973	6.4	26.3	59.5	7.8	0.02
2003	179,552	4.8	29.0	56.7	9.6	0.01
2004	182,967	3.2	31.0	55.7	10.1	0.02
2005	183,381	3.9	33.1	51.9	11.0	0.02
2006	184,970	5.2	32.9	49.0	12.9	0.02
2007	195,709	7.1	31.7	43.5	17.7	0.01
2008	196,633	8.5	29.4	37.7	24.5	0.01
2009	176,073	10.4	28.1	34.2	27.4	0.01
2010	193,545	11.0	28.0	33.3	27.6	0.01
2011	227,806	12.0	26.3	31.0	30.7	0.00
2012	242,885	13.9	26.3	27.5	32.3	0.00
2013	278,919	16.5	24.2	21.9	37.5	0.00
2014	331,585	16.6	26.2	17.9	39.4	0.00
2015	363,584	16.3	26.3	15.9	41.5	0.00
2016	387,477	15.9	27.2	15.0	41.8	0.00
2017	425,985	15.7	27.6	14.2	42.4	0.00
2018	448,753	15.9	27.3	13.4	43.3	0.00
2019	456,601	16.4	27.7	12.9	43.0	0.00
2020	457,267	15.6	26.7	12.6	45.2	0.00
2021	443,104	14.8	26.1	12.8	46.3	0.00
2022	506,223	16.7	25.0	13.1	45.2	0.00
2023	519,125	18.1	23.5	13.0	45.4	0.00

（出所）労働部「労働統計查詢網・外籍工作者」（[https://statfy.mol.gov.tw/statistic\\_DB.aspx](https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx) 2024年3月1日閲覧）に基づき作成

表2 「社福移工」の出身国別構成（単位：％）

年	合計（人）	インドネシア	フィリピン	タイ	ベトナム	その他
2000	106,331	59.8	32.7	5.0	2.5	0.01
2001	112,934	69.7	22.0	3.7	4.6	0.00
2002	120,711	67.5	17.6	2.3	12.6	0.00
2003	120,598	39.7	24.3	2.5	33.5	0.00
2004	131,067	16.4	26.3	2.5	54.8	0.04
2005	144,015	29.1	24.3	2.1	44.4	0.03
2006	153,785	49.1	18.9	1.5	30.4	0.01
2007	162,228	62.6	15.0	1.1	21.2	0.00
2008	168,427	66.0	13.6	0.9	19.5	0.00
2009	174,943	69.2	13.0	0.7	17.1	0.00
2010	186,108	72.5	12.5	0.7	14.3	0.00
2011	197,854	74.8	11.6	0.5	13.0	0.00
2012	202,694	77.7	11.3	0.4	10.6	0.00
2013	210,215	79.6	10.3	0.4	9.8	0.00
2014	220,011	79.4	11.3	0.3	9.1	0.00
2015	224,356	79.0	12.3	0.2	8.4	0.00
2016	237,291	77.3	12.8	0.2	9.7	0.00
2017	250,157	76.4	12.5	0.2	11.0	0.00
2018	258,097	76.4	12.2	0.2	11.2	0.00
2019	261,457	77.1	11.8	0.2	10.9	0.00
2020	251,856	76.3	11.5	0.2	12.0	0.00
2021	226,888	75.6	11.5	0.2	12.7	0.00
2022	221,858	74.7	12.7	0.2	12.4	0.00
2023	234,305	76.4	11.6	0.2	11.8	0.00

（出所）労働部「労働統計查詢網・外籍工作者」（[https://statfy.mol.gov.tw/statistic\\_DB.aspx](https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx) 2024年3月1日閲覧）に基づき作成

### 3.3 外国人介護労働者の性別構成

表3は、台湾の「社福移工」と「産業移工」における男性の割合の推移を示している。また、表4は、出身国別「社福移工」における女性の割合を示している。この両表からは、次の特徴と動向が確認できる。

第1に、51.9万人（2023年）を超える「産業移工」（製造業・建築業など産業セクターで働く外国人労働者）の7割前後は男性であるが、23.5万人（2023年）を超える「社福移工」（家庭や施設で働く外国人介護労働者と少数の家政婦）の99%以上は女性となっている。

第2に、インドネシアとフィリピンに比べ、タイとベトナムからの「社福移工」における女性の割合は若干低い。出身国の所得水準・就職機会が高いほど、そこからの介護労働者における女性の比率が低くなる傾向がある。

表3 「社福移工」と「産業移工」における男性の割合の推移（単位：％）

年	移工全体	産業移工	社福移工
2001	47.69	74.35	2.46
2002	44.18	72.21	1.69
2003	42.79	70.50	1.52
2004	40.90	69.15	1.47
2005	39.22	68.81	1.54
2006	38.40	69.11	1.46
2007	38.84	70.00	1.26
2008	38.90	71.27	1.11
2009	36.64	71.99	1.05
2010	36.91	71.45	0.99
2011	38.92	71.91	0.93
2012	39.92	72.51	0.87
2013	41.09	71.44	0.81
2014	42.48	70.13	0.81
2015	43.77	70.32	0.74
2016	43.91	70.35	0.73
2017	44.69	70.54	0.68
2018	45.45	71.18	0.71
2019	45.53	71.16	0.77
2020	46.13	71.09	0.80
2021	47.25	71.05	0.78
2022	50.25	71.91	0.83
2023	50.74	73.26	0.84

（出所）労働部「労働統計查詢網・外籍工作者」（[https://statfy.mol.gov.tw/statistic\\_DB.aspx](https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx) 2024年3月1日閲覧）に基づき作成

表4 出身国別「社福移工」における女性の割合の推移（単位：％）

年	各国全体	インドネシア	フィリピン	タイ	ベトナム
2001	97.5	99.1	96.8	72.8	97.8
2002	98.3	99.3	97.2	76.7	98.4
2003	98.5	99.3	98.0	84.6	98.9
2004	98.5	99.3	98.3	86.4	99.0
2005	98.5	99.0	98.1	83.3	99.0
2006	98.5	99.0	98.0	80.9	99.0
2007	98.7	99.2	98.0	81.3	98.9
2008	98.9	99.3	98.0	83.4	99.0
2009	98.9	99.3	98.1	84.3	99.0
2010	99.0	99.3	98.2	84.1	98.9
2011	99.1	99.3	98.4	84.1	98.9
2012	99.1	99.4	98.3	85.2	98.9
2013	99.2	99.4	98.2	84.7	98.9
2014	99.2	99.4	98.4	87.1	98.7
2015	99.3	99.5	98.6	88.2	98.6
2016	99.3	99.5	98.7	89.1	98.4
2017	99.3	99.6	98.7	88.7	98.5
2018	99.3	99.6	98.5	87.9	97.9
2019	99.2	99.7	98.4	87.7	97.3
2020	99.2	99.7	98.4	87.0	97.1
2021	99.2	99.7	98.5	88.1	97.2
2022	99.2	99.7	98.3	89.2	96.9
2023	99.2	99.8	98.2	88.6	96.4

（出所）労働部「労働統計查詢網・外籍工作者」（[https://statfy.mol.gov.tw/statistic\\_DB.aspx](https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx) 2024年3月1日閲覧）に基づき作成

### 3.4 外国人介護労働者の年齢構造

表5は、台湾における「社福移工」と「産業移工」の年齢構成の推移を示している。同表から見られるように、「社福移工」（ほとんどは介護労働者）の年齢構造について、次の特徴と変化がある。

第1に、過去20年間に、「社福移工」の内、34歳以下の若い労働者の割合は2003年の73.7%から2013年の60.1%へ、そして2023年の37.9%へと大きく減少し続けている。

第2に、より高い体力と技能が必要とされる「産業移工」と比べ、「社福移工」の平均年齢が高い。過去20年間に、両者における34歳以下労働者の割合の差が拡大しつつある。

なお、表6に示されているように、台湾における外国人介護労働者の年齢構造は、出身国によって若干異なる。総じて言うと、出身国の所得水準と雇用機会が高いほど、そこからの介護労働者

における34歳以下労働者の割合が低くなる傾向がある。2003年に、インドネシア、ベトナム、フィリピン、タイの同割合は、それぞれ93.6%、67.3%、53.6%、37.4%であったが、2023年に、この4カ国からの34歳以下介護労働者の割合は、それぞれ43.4%、14.5%、25.9%、15.0%へ低下した。4カ国の中で1人当たりGDP水準が最も高いタイに続き、近年急速な経済成長を遂げているベトナムからの34歳以下の若い介護労働者も急減している。

表5 「産業移工」と「社福移工」の年齢構成と推移

年	年齢別	全体 (人)	全体 (%)	産業移工 (人)	産業移工 (%)	社福移工 (人)	社福移工 (%)
2003	合計	300,150	100.0	179,552	100.0	120,598	100.0
2003	24歳以下	54,912	18.3	36,468	20.3	18,444	15.3
2003	25-34歳	181,842	60.6	111,398	62.0	70,444	58.4
2003	35-44歳	59,078	19.7	29,460	16.4	29,618	24.6
2003	45-54歳	4,226	1.4	2,173	1.2	2,053	1.7
2003	55歳以上	67	0.0	43	0.0	24	0.0
2003	不明	25	0.0	10	0.0	15	0.0
2013	合計	489,134	100.0	278,919	100.0	210,215	100.0
2013	24歳以下	92,783	19.0	74,643	26.8	18,140	8.6
2013	25-34歳	251,649	51.4	143,330	51.4	108,319	51.5
2013	35-44歳	125,797	25.7	52,790	18.9	73,007	34.7
2013	45-54歳	18,279	3.7	7,916	2.8	10,363	4.9
2013	55歳以上	610	0.1	234	0.1	376	0.2
2013	不明	16	0.0	6	0.0	10	0.0
2023	合計	753,430	100.0	519,125	100.0	234,305	100.0
2023	24歳以下	91,485	12.1	75,894	14.6	15,591	6.7
2023	25-34歳	351,188	46.6	278,057	53.6	73,131	31.2
2023	35-44歳	239,596	31.8	138,758	26.7	100,838	43.0
2023	45-54歳	66,584	8.8	24,464	4.7	42,120	18.0
2023	55歳以上	4,503	0.6	1,929	0.4	2,574	1.1
2023	不明	74	0.0	23	0.0	51	0.0

(出所) 労働部「労働統計查詢網・外籍工作者」([https://statfy.mol.gov.tw/statistic\\_DB.aspx](https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx) 2024年3月1日閲覧)に基づき作成

表6 台湾における「社福移工」の出身国別年齢構造の変化

年	年齢別	社福移工		インドネシア		フィリピン		タイ		ベトナム	
		人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
2003	合計	120,598	100.0	47,891	100	29,347	100	2,961	100	40,397	100
2003	24歳以下	18,444	15.3	10,510	21.9	1,906	6.5	85	2.9	5,942	14.7
2003	25-34歳	70,444	58.4	34,342	71.7	13,825	47.1	1,023	34.5	21,254	52.6
2003	35-44歳	29,618	24.6	2,901	6.1	11,992	40.9	1,676	56.6	13,049	32.3
2003	45-54歳	2,053	1.7	128	0.3	1,601	5.5	175	5.9	149	0.4
2003	55歳以上	24	0.0	3	0.0	18	0.1	2	0.1	—	—
2003	不明	15	0.0	7	0.0	5	0.0	—	—	3	0.0
2013	合計	210,215	100.0	167,315	100.0	21,582	100.0	745	100.0	20,572	100.0
2013	24歳以下	18,140	8.6	16,945	10.1	509	2.4	7	0.9	679	3.3
2013	25-34歳	108,319	51.5	94,730	56.6	8,251	38.2	52	7.0	5,285	25.7
2013	35-44歳	73,007	34.7	53,280	31.8	8,965	41.5	264	35.4	10,498	51.0
2013	45-54歳	10,363	4.9	2,331	1.4	3,552	16.5	391	52.5	4,089	19.9
2013	55歳以上	376	0.2	24	0.0	300	1.4	31	4.2	21	0.1
2013	不明	10	0.0	5	0.0	5	0.0	—	—	—	—
2023	合計	234,305	100.0	179,034	100.0	27,161	100.0	386	100.0	27,724	100.0
2023	24歳以下	15,591	6.7	15,387	8.6	32	0.1	14	3.6	158	0.6
2023	25-34歳	73,131	31.2	62,235	34.8	7,008	25.8	44	11.4	3,844	13.9
2023	35-44歳	100,838	43.0	74,336	41.5	13,462	49.6	118	30.6	12,922	46.6
2023	45-54歳	42,120	18.0	26,524	14.8	5,653	20.8	145	37.6	9,798	35.3
2023	55歳以上	2,574	1.1	549	0.3	960	3.5	63	16.3	1,002	3.6
2023	不明	51	0.0	3	0.0	46	0.2	2	0.5	—	—

(出所) 労働部「労働統計查詢網・外籍工作者」([https://statfy.mol.gov.tw/statistic\\_DB.aspx](https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx) 2024年3月1日閲覧)に基づき作成

## 4. 台湾における外国人介護労働者の賃金水準及び労働市場への影響

### 4.1 賃金構造と賃金水準

台湾労働部は、「社福移工」の約9割を占める「居宅介護ヘルパー」(現地語:「家庭看護工」)の賃金水準など労働条件について、毎年調査を行っている。「居宅介護ヘルパー」の賃金は、以下の3つの項目から構成される。

- ① 基本給: 通常の労働時間に対する給与である。
- ② 残業代: 労働者が通常の労働時間外に働いた場合に支払われる追加の報酬である。
- ③ その他の手当: ボーナス、(家庭での食事以外の) 食事代、小遣いなどを指す。また、深夜勤務手当や休日手当など、特別な労働条件に対する追加の報酬も含まれている。

外国人介護労働者の基本給など基本的な労働待遇・労働条件については、政府の主管機関(労

働部)の指導意見が重要な影響を与えているとみられる(労働部労働発展署, 2022)。ただし, 残業代・その他の手当及び具体的な労働契約については, 雇用主と労働者の間の協議で合意されるものである。

台湾労働部が実施した2023年の年次調査「外国人労働者の管理および運用調査」によると, 2023年6月に, 家庭で働く外国人介護労働者の平均月給は2万2,638元(当時の為替レートで換算すると, 約10万円)で, 前年の6月比で2,105元(+10.3%)増加した。その内訳は, 基本給が1万9,920元, 残業手当が2,291元, その他の手当が427元で, 前年同月の3項目の金額(基本給が1万7,961元, 残業手当が2,135元, その他の手当が437元)と比べ, それぞれ1,959元増(+10.9%), 156元増(+7.3%), 10元減(-2.3%)となっている。2023年の月給総額に占める基本給の割合は, 2022年6月の87%から88%へとやや上昇している(労働部, 各年版)。

注意すべきことは, 主に雇用主の自宅を職場とする外国人介護労働者の労働時間は, 企業や施設で働く労働者(外国人労働者を含む)の労働時間を大幅に超えている。上述した調査によると, 外国人家庭介護労働者の1日の労働時間を規定していない雇用主(家庭)が抽出調査の対象数(4,028世帯)の86.1%を占めており, 1日の実際の平均労働時間は約10時間となっている(約3時間の食事・休憩時間を除く)。

同じ調査によると, 家庭で働く外国人介護労働者のうち, 毎月定期的に休日を取得する者は60.6%にとどまっている。休日取得者のうち, 平均休日数は「週1回」が最も多く(57.7%), 次いで「2~3回」が25.6%である。休日を取得しない者は調査対象全体の39.4%も占めているが, その理由について最も多いものは「本人が休日手当を稼ぎたい」が86.2%で, 次いで「家に代替の介護者がいない」が27.2%となっている。外国人介護労働者が休日を取得しない場合, 95%超の雇用主は休日手当を支給している。

## 4.2 賃金水準の推移

図7は, 比較のために, 家庭で働く外国人介護労働者(居宅介護ヘルパー)の平均名目賃金, 企業で働く外国人労働者の平均(名目)賃金, 及び台湾の製造業(男性)・建設業(男性)・サービス業(女性)のそれぞれの平均(名目)賃金の推移を示している。同図から, 次のことが読み取れる。

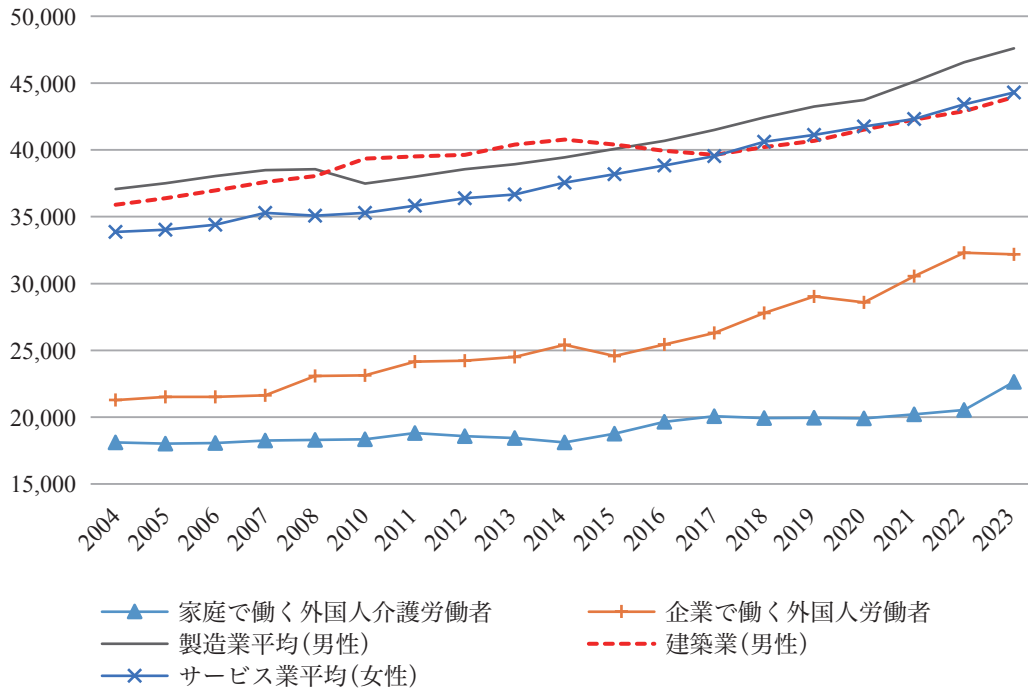
第1に, 家庭で働く外国人介護労働者の平均賃金は2014年までほぼ変わらなかったが, 2014年から上昇しはじめた。その後しばらく横ばい状態が続いたが, 2020年以降, COVID-19の発生に伴う労働者の供給不足の影響で, 外国人介護労働者の平均賃金水準は今までないペースで顕著に上昇している。

第2に, 家庭で働く外国人介護労働者の平均賃金は, 近年上昇しているとはいえ, 台湾のサービス業(女性)の平均賃金の半分程度にとどまっている。企業で働く外国人労働者(「産業移工」)の平均賃金に比べても, その約7割に過ぎない。

なお, 図7には反映されていないが, 労働部が公表した最新情報によると(労働部, 2024), 2024年1月1日から, 施設で働く介護労働者(非熟練者)の基本賃金は3万5,025元(約17万



図7 家庭で働く外国人介護労働者などの平均名目賃金（月給）の推移（単位：台湾元）



(出所) 労働部（各年版）の調査データおよび中華民国統計资讯网「工業及服務業每人每月經常性薪資」（<https://www.stat.gov.tw/Point.aspx?sid=t.4&n=3583&sms=11480> 2024年3月10日閲覧）に基づき作成

円）と定められており、家庭で働く外国人介護労働者（居宅介護ヘルパー）の名目賃金はその約7割程度になっている。また、施設で働く介護労働者の1日の労働時間は、原則として8時間と規定されているが、前述したように、家庭介護労働者の1日平均労働時間は10時間超と報告されている（労働部、各年版）。

台湾における外国人介護労働者の賃金水準について、「低すぎる」論と「妥当」論が併存している。「低すぎる」を主張している人たちによると、（9割以上が家庭で働く）外国人介護労働者の賃金水準が低だけでなく、企業・施設で働く労働者と比べ、労働時間が長く仕事の内容もきついため、現在の賃金水準は、台湾現地の労働者にとってはもちろん、東南アジアからの外国人労働者（特に若者）にとっても、魅力が下がっている。一方、雇用主をはじめ、「妥当」と考えている人々も多い。その理由は次の通りである。

第1に、現在の居宅介護ヘルパーの賃金水準（10万円超/月）は台湾の平均家庭収入の約5分の1になっており、それ以上に上がると、私費で負担できる家庭は少なくなる。

第2に、居宅介護ヘルパーの多くは雇用主の自宅で住み込んでおり、食事・居住などの支出がほぼ要らないので、母国への送金可能な収入は、企業で働く外国人労働者と比べても大差がない。

第3に、現地の介護労働者と比べ、外国人介護労働者は同質のサービスを提供しているわけではない。労働部の調査（労働部、各年版）によると、2023年に外国人介護労働者を雇用している家庭の35.7%は、雇用上の困難・問題に遭遇している。困難・問題のトップは「言葉が分からな

い」が56.1%で、次いで「勤務時間にスマートフォンを見たり、チャットしたりしている」が38.7%、「コミュニケーションが困難で協力が得られないなど」が26.8%、「業務態度が悪い」が25.1%、「賃上げを要求する」が23.4%となっている。そのうち、少なくとも「言葉が分からない」と「コミュニケーションが困難で協力が得られないなど」の両問題は、現地の介護労働者を雇用するときには発生しないであろう。

### 4.3 労働市場への影響

外国人労働者（特に単純労働者）の受入れ政策を検討する際、最も注目される問題の1つは、受入れによる国内労働市場への影響である。

前述したように、単純外国人労働者の受入れによる国内労働者の雇用機会と賃金水準への影響に関して、研究者は異なるエビデンスを示している。総じて、早期の経済学関連研究においては、低技能外国人労働者の受入れによる受入れ国の労働市場へのマイナスの影響が強調されていたが、近年では、高所得国にける少子高齢化の進行に伴う労働力不足という背景の下で、低技能外国人労働者の受入れのメリットも多く指摘されている。

外国人介護労働者の受入れによる台湾の労働市場への影響について、詳細な実証分析は今後の継続研究に譲りたいが、影響の経路と方向性については、次のことが言えると思われる。

第1に、前述したように、台湾では、雇用主が外国人介護労働者の募集を申請する際に、台湾現地の応募者（または適任者）がいないという条件が必須となっている。このため、外国人介護労働者の受入れは、少なくとも台湾現地労働者の雇用機会に対して、直接のマイナス影響を全く与えてない。

第2に、台湾の家庭で就労経験を蓄積した外国人介護労働者は、数年後、より高い介護技能と言語能力が要求される医療機関・高齢者介護施設などで雇用される可能性がある。実際、2023年に台湾における外国人介護労働者の約8%（2万人程度）が関連施設で働いている。低賃金でも我慢できる外国人介護労働力が関連施設に多く流入すれば、施設で働く現地の介護労働者の賃金上昇に一定の抑制効果（マイナスの影響）を与えるかもしれない。

第3に、他方、外国人介護労働者の受入れによって、家庭介護から解放された20万人以上の現地労働力（ほとんどが女性）は、学歴・専門技能と生産性ははるかに高いので、労働参加率と所得の上昇を通じて、台湾の生産・消費そして経済成長に貢献しているとみられる。経済成長に寄与した結果、台湾全体の賃金の上昇にもプラスの影響を与える可能性がある。このプラスの影響は、外国人介護労働者の受入れによる施設介護分野の労働市場へのマイナスの影響を上回る可能性が高い。

第4に、台湾では、通常、外国人労働者を受入れる際に「職業安定費」（産業分野によって異なるが、毎月1~5万円程度）を政府（労働部）に支払わなければならないが、外国人介護労働者を受入れる場合、この「職業安定費」は免除されている。これも、一側面から、外国人介護労働者は台湾社会に必要なとされており、その受入れによる現地労働市場へのマイナスな影響はほとんどないことを反映している。

注意すべきことは、現在の台湾では、外国人介護労働者による現地労働市場へのマイナスの影響を憂慮する声はほとんどない。それよりも、近年顕在化している外国人介護労働者の供給減少が大きく懸念されている。COVID-19の影響でいったん減少に転じた外国人介護労働者数は、2023年以降再び上昇しているとはいえ、需要が増えているにもかかわらず、2023年末時点の同労働者数（23.4万人）は、まだピーク期の2019年末の規模（26.1万人）まで回復していない。

地元だけでなく、海外からの介護労働者供給も減少しているという新しい問題に対して、台湾の行政当局は、雇用主に対して外国人介護労働者の労働条件の改善を強く要求すると同時に、多文化共生政策の推進にも力を入れている。影響の大きい取り組みについて、次のことが挙げられる。

第1に、義務教育期間における「多言語多文化に関する教育策」の実施である。多文化共生政策や蔡英文政権（2016～24年）の「新南向政策」（東南アジアなど、台湾の南に位置する諸国との経済貿易関係を重視する政策）の推進に伴い、2019年9月より、小学校から高校までの「12年国民基本教育」では、本来「閩南語」、「客家語」、「先住民諸語」のための母語教育カリキュラムであった「本土言語」に、「新住民言語」と呼ばれる東南アジア7カ国の言語も含まれるようになった（表7）。この教育政策の実施は、東南アジア出身者（台湾人配偶者・子供・労働者など）の地位向上と社会環境の改善に大きく寄与しているとみられる。

第2に、移民支援センターの設置である。多くの都市には、海外出身者向けの移民支援センターが設置されている。例えば、台北市政府は2005年に台湾で初めて「台北市移民会館」を設置した。2012年から、多くの志願者や一部の区役所の関連職員も移民会館の運営管理に参加し、新移民の生活を全面的にサポートしている。ほかの都市にも類似の施設があり、そこで各種の申請書類の作成指導から健康相談・法律アドバイスまで、幅広いサービスが提供されている。また、多くの市・県では、「新移民専用コーナー」という多言語のバーチャル交流空間（プラットフォーム）が構築されており、必要とされる情報が提供されると同時に、様々なトピックに関する質疑応答も行われている。

表7 台湾の12年義務教育期間における「新住民言語」教育

教育段階	国民小学校						国民中学校			高級中等学校 <sup>注2</sup>		
学級	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
学習段階	第一学習段階		第二学習段階		第三学習段階		第四学習段階			第五学習段階		
公用語	国語（中国語）		国語（中国語）		国語（中国語）		国語（中国語）			国語（中国語）		
本土言語	本土言語 （郷土言語） 新住民言語 <sup>注1</sup>		本土言語 （郷土言語） 新住民言語		本土言語 （郷土言語） 新住民言語		選択科目			選択科目		
第一外国語			英語		英語		英語			英語		

(注1) 「新住民言語」には、ベトナム語、インドネシア語、タイ語、ミャンマー語、カンボジア語、マレーシア語、フィリピン語、など東南アジア7カ国の言語が含まれており、小学校から高校までの「12年国民基本教育」の必修・選択科目として設けられている。

(注2) 台湾の「高級中等学校」は、日本の高校にあたる。

(出所) 黄・山名（2022）と現地調査に基づき作成

第3に、海外出身者の文化伝統への尊重である。特に、急増しているイスラム教信者（インドネシア出身の労働者など）の文化慣習やラマダン（断食の月）期間（約1ヵ月）中の休みについて、各地方政府は、地域コミュニティや外国人労働者を雇用している企業・家庭に常に理解を求めている。また、桃園県、宜蘭県、屏東県、花蓮県、台南市、など5地域に、イスラム教信者（主に東南アジア出身の労働者）の礼拝用の清真寺（モスク）の新設を許可した。2024年現在、台湾における清真寺の数は、1990年代の6から11に増えている。なお、2020年に、台湾の郵政担当機構「中華郵政」は、台湾の文化的多様性をアピールするために観光スポットとなっている台北清真寺と台中清真寺の切手を発行した。

第4に、多文化イベント・祭りの開催または支援である。台北をはじめ、多くの地方自治体は、多文化共生を促進するために、年間数回ないし数十回の様々な多文化イベントを開催している。2000年ごろからイスラム教のラマダンも毎年開催されるようになり、近年では台北市市長など地方政府の首長も常にイベントの主会場に足を運び、参加者と交流している。こうした多文化イベントの開催は、台湾の文化多様性を内外にアピールするとともに、外国人労働者の住みやすい環境づくりにも貢献している。

## 5. 日本への示唆

### 5.1 本研究の主な考察結果

本稿では、1992年から外国人介護労働者の受入れを続けている台湾に注目し、台湾の外国人介護労働者の受入れ制度、外国人介護労働者の規模の推移、出身国構成・年齢構成・性別構成の特徴と変化、外国人介護労働者の受入れによる台湾の労働市場への影響を考察した。主な考察結果は次の通りである。

第1に、外国人介護労働者の受入れは、政府からの許可を得なければならない。ただし、語学能力要件が設定されていないため、申請から実際の雇用までは短期間で実現できる。受入れについては、基本的に民間仲介事業者を介して行われている。外国人介護労働者の雇用期間は、最大14年間となっている。

第2に、外国人介護労働者の9割以上は家庭で、1割弱は医療機関・高齢者施設などで雇用される。受入れ規模は、2019年までに拡大しつつあったが、COVID-19パンデミックが発生した後、いったん減少に転じた。2023年から再び拡大しているが、まだピーク期（2019年）の26万人台には及ばなかった。

第3に、外国人介護労働者は、ほぼ全部東南アジア（主にインドネシア・ベトナム・フィリピン・タイなど4ヵ国）出身者で、その約99%は女性である。受入れの初期段階では、7割以上の介護労働者が34歳以下の若い女性であったが、2023年に同比率は37.9%へと顕著に減少している。出身国の所得水準・就職機会が高いほど、そこからの介護労働者全体に占める若い女性の割合が低くなる傾向がある。

第4に、外国人介護労働者の平均名目賃金は2014年までほぼ変わらなかったが、2014年から

上昇しはじめた。特に、COVID-19 パンデミックが発生した2020年以降、入国規制による労働者の供給不足の影響から、外国人介護労働者の名目賃金は顕著に上昇している。にもかかわらず、その賃金水準は、まだ台湾のサービス業（女性）の平均名目賃金の半分程度にとどまっている。

第5に、介護サービス業は現地労働者に敬遠されているので、外国人介護労働者の低い名目賃金水準による現地労働市場へのマイナスな影響はほとんどないと見られている。このため、外国人労働者を受入れる場合、通常は「職業安定費」を政府に支払わなければならないが、外国人介護労働者を受入れる場合はこの「職業安定費」は免除されている。

第6に、介護労働者に対する需要がますます拡大している背景のもとで、供給が減速しはじめている外国人介護労働者の重要性が台湾社会に広く認識されている。台湾の行政当局は、雇用主に対して外国人介護労働者の労働条件（賃金・労働時間など）の改善を要求・監督すると同時に、多文化共生政策の推進を通じて外国人労働者にとっても住みやすい社会環境を作ろうとしている。

## 5.2 日本への示唆

アジアで先行している台湾の外国人介護労働者受入れ制度は、そのまま日本に適用することはできないが、次の数点について、日本にとっても有益な参考になると思われる。

第1に、受入れの仕組みである。特に、外国人介護労働者の募集を正式に開始する前に、現地の応募者（または適任者）の有無を確認したうえで、政府の主管機関（労働部）の許可を取得しなければならない、という仕組みが、現地労働者の理解と外国人労働者の受入れのスムーズな展開に大きく寄与できる。

第2に、受入れのスピードである。外国人介護労働者が半年以内ないし3ヵ月以内に海外から台湾の雇用先に着任できるようになっているのは、雇用者と被雇用者に関する明確な申請条件、電子化している申請システム、関連行政機関のデジタル化の推進、および信用度・効率性の高い民間人材仲介会社の成長による結果であろう。そのうち、被雇用者の語学能力が要求されていないことも受入れスピードの速さに大きく影響しているが、労働現場のコミュニケーションの支障問題を引き起こしている。ただし、AI技術の飛躍な進歩に伴い、言語通訳／翻訳がますます便利かつ正確に進化しており、日本においても、外国人介護労働者に対する言語能力の要求を下げてよいかもしれない。

第3に、賃金水準のトレンドである。アジアの国際労働市場においては、単純労働力の「無限供給」時代が終焉に向かっている。台湾では、長い間ほぼ変わらない賃金水準で外国人介護労働者を雇用できたが、今後は、徐々に現地労働者に近い賃金で外国人介護労働者を雇用しなければならない。日本もこのトレンドを覚悟する必要がある。

第4に、外国人介護労働者の出身国構成・年齢構成の変化である。東アジアに続き、東南アジアも目覚ましい経済成長を続けている。外国人介護労働者の出身国は中所得国から中低所得国へ、年齢構成は34歳以下が主流から35歳以上が主流へ、という変化のトレンドを認識しておくべきである。

第5に、多文化共生政策の推進の必要性である。外国人介護労働者の供給の減少に伴い、既存

外国人介護労働者の在留期間の長期化が必要となる。職場の労働環境・労働条件の改善だけでなく、多文化共生政策の推進を通じて、受け入れられている外国人にとって生活しやすい社会環境を構築することも非常に重要である。

## 参考文献

### 〈日本語〉

- 厚生労働省 (2024) 「外国人介護人材の受入れの現状と今後の方向性について」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001240343.pdf>
- 黄琬茜, 山名裕子 (2022) 「台湾の小学校における多言語多文化教育－「新住民言語」カリキュラムの実践－」  
 『秋田大学高等教育グローバルセンター紀要』 pp. 27～37
- 佐野哲 (2008) 「日本とアジア諸国における外国人単純労働者の受入れ政策」『経営志林』第 45 巻第 3 号,  
 pp. 37～52
- 宮本義信 (2021) 「台湾における長期介護サービス法施行以降の外国人介護労働者の動向」『同志社女子大学  
 生活科学』Vol.55, pp.18～26

### 〈英語〉

- Beerli A. et al. (2021) “The abolition of immigration restrictions and the performance of firms and workers: evidence from Switzerland,” *American Economic Review*, 111(3): 976–1012.
- Borjas G. (2003) “The labor demand curve is downward sloping: Reexamining the impact of immigration on the labor market,” *Quarterly Journal of Economics*, 118(4):1335–74.
- Borjas G. (2006) “Native internal migration and the labor market impact of immigration,” *The Journal of Human Resources*, XLI, 2 <https://scholar.harvard.edu/files/gborjas/files/jhr2006.pdf>
- Monras, J. (2015) “Immigration and wage dynamics: Evidence from the Mexican peso crisis,” *IZA Discussion Papers*, No. 8924, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn  
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/110118/1/dp8924.pdf>
- Ottaviano G. and Peri G. (2008) “Immigration and national wages: Clarifying the theory and the empirics,”  
<https://www.nber.org/papers/w14188>
- Peri G. and Sparber C. (2009) “Task specialization, immigration, and wages,” *American Economic Journal: Applied Economics*, 1(3): 135–69.

### 〈中国語〉

- 労働部労働發展署 (2022) 「自 8 月 10 日起新聘及續轉聘家事移工月薪調為 2 萬元」(2022 年 8 月 10 日)
- 労働部 (2023) 「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」  
<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?id=FL028067>
- 労働部 (2024) 「勞動條件・就業平等・工資：適用勞動基準法第 84 條之 1 工作者有關該等工作之工資計算標準」  
<https://www.mol.gov.tw/1607/28690/2282/2284/2290/7160>
- 労働部 (各年版) 「統計調查：移工管理及運用調查」  
<https://www.mol.gov.tw/1607/2458/2478/>

### 〈ウェブサイト URL〉

- 國家發展委員會「本會動態」  
[https://www.ndc.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=D527207EEEE59B9B](https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=D527207EEEE59B9B)
- 労働部「勞動統計查詢網・外籍工作者」  
[https://statfy.mol.gov.tw/statistic\\_DB.aspx](https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx)
- 労働部「直接雇用連合サービスセンター」  
<https://dhsc.wda.gov.tw/>
- 労働部労働發展署「仲介会社評價結果」  
<https://emp.wda.gov.tw/Index.aspx?Year=111>

労働部労働力發展署－外国人労働權益網 <https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home>  
 内政部「人口統計」 <https://www.moi.gov.tw/cl.aspx?n=17437>  
 内政部戸政司「全球資訊網・人口統計」 <https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>  
 内政部移民署 <https://www.immigration.gov.tw/>  
 行政院主計總處「中華民國統計資訊網・國民所得統計常用資料」  
<https://www.stat.gov.tw/cp.aspx?n=2674>  
 中華民國統計資訊網「工業及服務業每人每月經常性薪資」  
<https://www.stat.gov.tw/Point.aspx?sid=t.4&n=3583&sms=11480>  
 World Bank “World Development Indicators”  
<https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=World-Development-Indicators#>

## 付録 1 施設が外国人介護労働者を雇用する条件（和訳）

### A：施設（雇用主）の資格

外国人が施設に雇用される場合、その雇用主は以下の条件のいずれかを満たす必要がある。

- ① 中度以上の身体・精神障害者、精神疾患患者、認知症患者を収容する長期介護施設、養護施設、介護施設、または社会福祉機関
- ② 慢性疾患の介護施設のある病院、または慢性疾患ベッド、呼吸ケアベッドを有する総合病院、医療機関、専門病院
- ③ 長期介護サービス法に基づき設立された宿泊型サービスタイプの長期介護サービス病院と施設

上の①番目の施設は、法的に登録された許可ベッド数ごとに3ベッドにつき1人を雇用する。

上の②番目の施設は、法的に登録された許可ベッド数ごとに5ベッドにつき1人を雇用する。

上の③番目の施設は、法的に登録された許可ベッド数ごとに5ベッドにつき1人を雇用する。

外国人の就労申請人数は、③番目の施設を除き、国内の看護師および介護スタッフの合計人数を超えてはいけない。

国内の看護師および介護スタッフの人数は、申請募集許可日における当該施設の労働保険に参加している人数を基準とする。

### B：外国人（被雇用者）の資格

外国人（被雇用者）は、台湾の上述した介護関連施設にて介護士（現地語：「機構看護工」）として働くために、以下の条件を満たす必要がある。

- ① 20歳以上であること。
- ② 台湾での労働を開始する前に、外国人の本国労働省が指定した訓練機関での訓練を受け、合格しているか、または台湾における機関の看護業務に6ヵ月以上従事したことがあること。

## 付録2 家庭が外国人介護労働者を雇用する場合の条件（和訳）

### A：雇用主（申請者）資格

雇用主（申請者）と被介護者の間には、以下の親族関係のいずれかが必要である。

配偶者。

直系血族（例：両親、子供、祖父母、孫）。

三親等以内の旁系血族（例：兄弟姉妹、叔伯姪、叔姑、甥姪など）。

四、継父母、継子女、配偶者の父母または継父母、子女または継子女の配偶者。

五、祖父母と孫子女の配偶者、継祖父母と孫子女、継祖父母と孫子女の配偶者。

注1：雇主または被介護者が外国人の場合、管轄機関から居住許可証を取得する必要がある。

注2：被介護者の親族がない場合、政府の管轄機関によって承認されれば、親族関係のない人または被介護者本人が雇主となって外国人を雇うこともできる。

### B：被介護者資格

以下の4つの資格条件のいずれかを満たす必要がある。

**資格1**：労働部が公示した「外国人の家庭介護業務への雇用申請に関する被介護者の医療機関での専門評価」において、専門評価がチームで行われ（実務では一般的にバーサル指数が評価ツールとして使用される）、病状および障害の診断書が発行されるが、以下のいずれかの状況に該当する必要がある。

被介護者が80歳未満で、フルタイムの介護が必要（バーサル指数が35未満）。

被介護者が80歳以上、85歳未満で、重度の介護またはフルタイムの世話が必要（バーサル指数が60未満）。

被介護者が85歳以上で、軽度以上の介護が必要（バーサル指数が95程度）。

**資格2**：地方政府の社会福祉機関が発行した身体障害証明書を所有し、評価表に示す特定の身体障害項目および程度のいずれかに該当するか、労働部が公示した身体障害の評価基準を満たす必要がある。

**資格3**：厚生労働省の長期介護サービスの対象となり、自宅介護サービスやデイケアサービスなどを連続して6ヶ月以上利用している必要がある。

**資格4**：神経科または精神科の専門医が発行した認知症診断書を持ち、臨床認知機能評価スケール（CDR）が1以上の評価を受けている必要がある。

### C：外国人（被雇用者）の資格

外国人（被雇用者）は、台湾の家庭にて「社福移工」として働くために、以下の条件を満たす必要がある。

- ① 20歳以上であること。



- ② 台湾での労働を開始する前に、衛生福祉部に認可された外国の病院または労働部が指定した訓練機関での訓練を受け、合格しているか、または以前台湾で家庭介護業務に6ヵ月以上従事したことがあること。

(注)：外国人は入国後、労働部の一括サービスセンターでの入国講習に参加し、修了証を取得する必要がある。ただし、5年以内に講習を修了した者は参加が免除される。

(更新日：2024年3月27日)