

# 台湾の外国人介護労働者受入れ制度と 日本への示唆

令和6（2024）年3月

公益財団法人 アジア成長研究所



# 台湾の外国人介護労働者受入れ制度と日本への示唆

戴 二彪

(アジア成長研究所教授)

## 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した。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、最大で14年間が可能となっている。②外国人介護労働者の9割以上は家庭で、1割弱は施設などで雇用される。受入れ規模は、COVID-19パンデミックが発生した前の2019年までに拡大しつつあった。③23万人(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)若い女性の比率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していると同時に、多文化共生政策の推進に力を入れている。

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、受入れの仕組みとスピード、雇用期間と賃金水準の設定、外国人介護労働者の出身国構成・年齢構成の変化、多文化共生政策の推進、などについての経験と実践は、日本にとっても大変有益な参考になると言える。

## 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マイナスな社会的・経済的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、日本の喫緊な課題である。

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してよく指摘されているが、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して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な影響が強調されていたが、近年、高所得国にお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。

注意すべきことは、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っていると見られる。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23万人も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章から構成される。次の第2章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章では、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章では、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章では、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

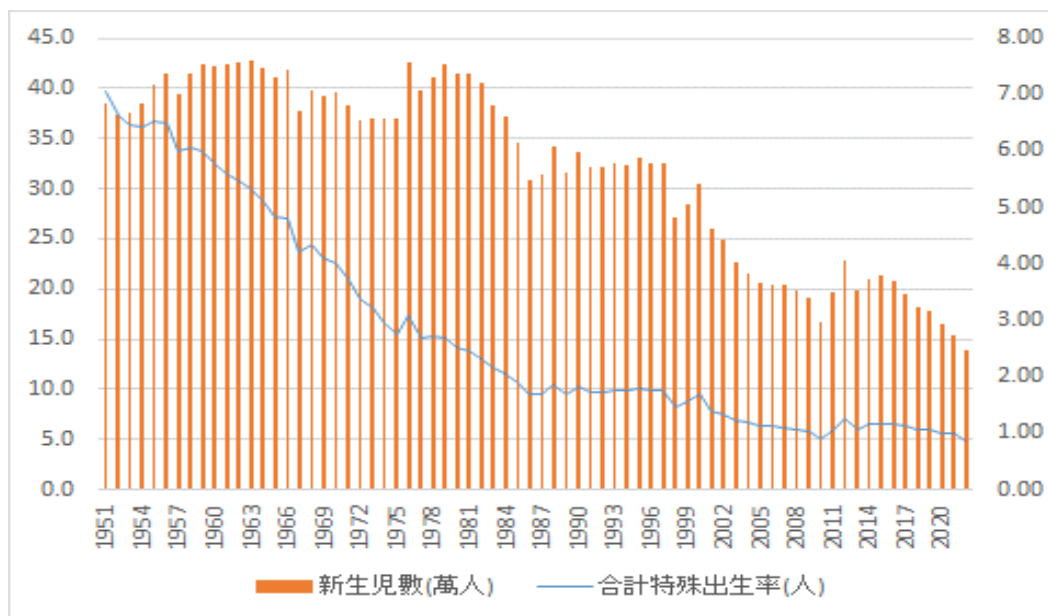
### 2.1 外国人介護労働者受入れの背景

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。

- ① 少子高齢化の進行。台湾の内政部の統計によると、台湾の合計特殊出生率（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。
- ② 台湾女性の教育年数と労働参加率の上昇。教育を重視する台湾では、男子と同様、女性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、家庭で二代目夫婦（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。
- ③ 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（図4）。輸出主導型の経済成長戦略の成功で、台湾の一人当たり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超えた。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。
- ④ 外国人労働者受入れに対する社会の容認度の上昇  
1990年代に入ってから、経済のグローバル化の進みに伴い、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、1990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、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、本格的な受入れが開始となり、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

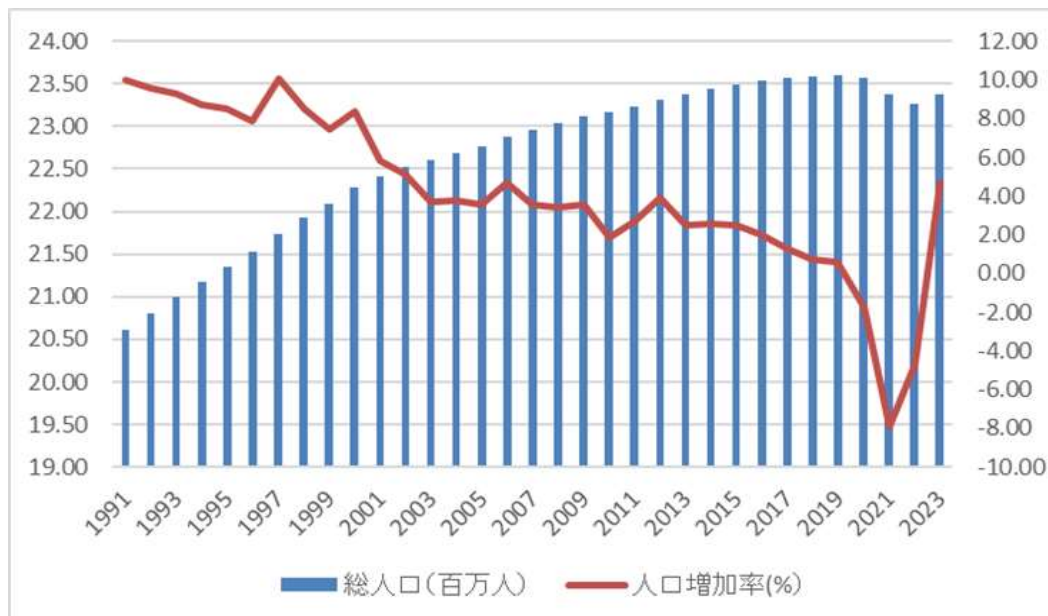
った（労働部,各年;労働部,2023）。「産業移工」はほとんど男性で、その受入れによる社会治安へのマイナスの影響が多少懸念されていたが、女性が中心になっている外国人介護労働者の受入れに対する抵抗感はあまりないと見られる。

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）



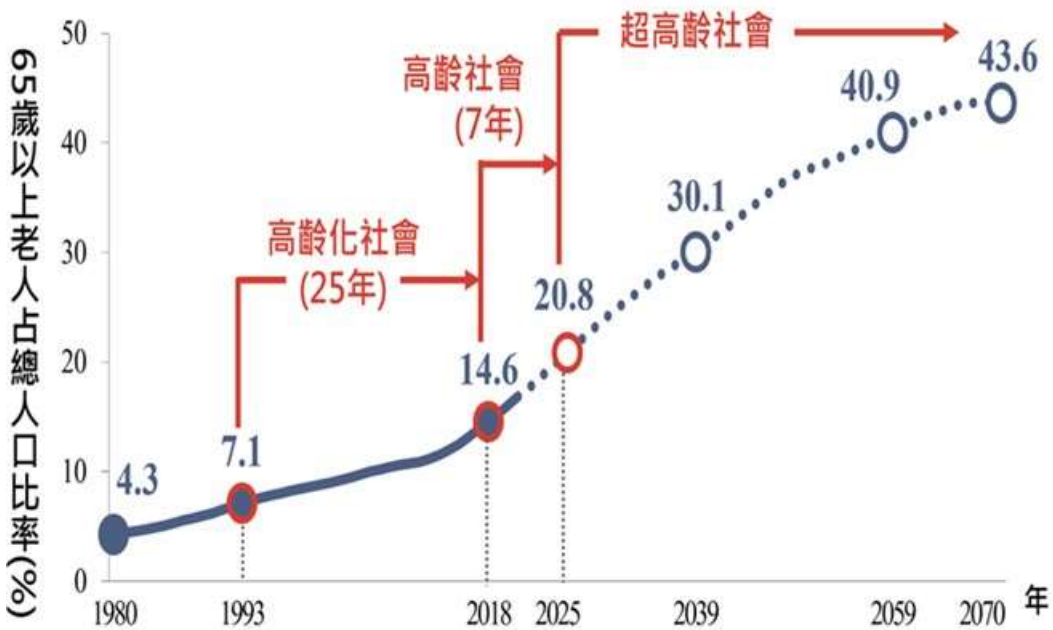
(出所) 内政部戸政司（2023年）「全球資訊網・人口統計資料」より作成。

図2 台湾の総人口（左軸）と人口増加率（右軸）の推移（1991～2023年）



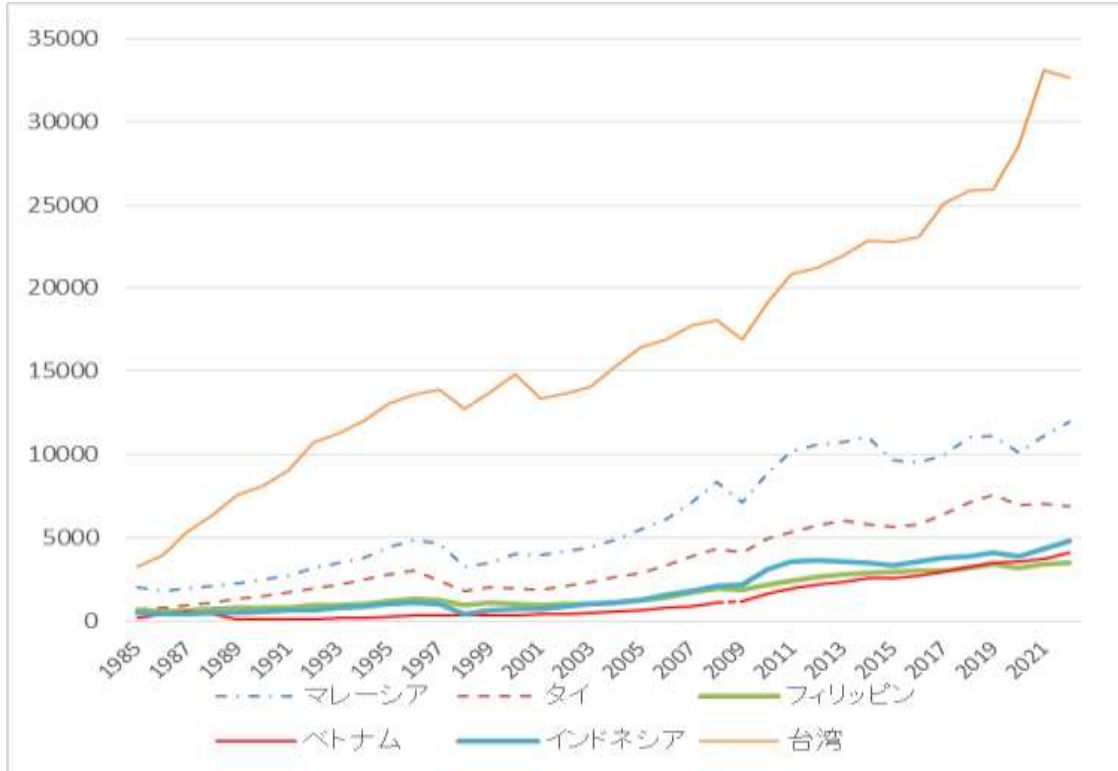
(出所) 内政部（2023）「人口統計料」より作成。

図3 台湾における人口高齢化の進行



(出所)「国家發展委員会」。

図4 台湾とASEAN諸国の一人当たりGDP(名目米ドル)の推移(1985-2022年)



(出所) World Bank (2024) *World Development Indicators* および台湾行政院主計總處 (2023)「中華民國統計資訊網・國民所得統計常用資料」より作成。

## 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。

- (1) 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・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を雇用申請できるが、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見られている（宮本, 2021）。
- (2) 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）。
- (3) 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、条件に合うものまたは適任者がいなかったら、雇用主が外国人介護労働者雇用申請書（「中国語：雇主聘僱外國人申請書」）と申請資格の証明資料を労働部（労働力発展署）に提出できるとなる。ただし、提出期間は「長期照顧管理中心」の紹介期間が終了後の2か月以内とされている。申請書類を受理した労働部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、条件を満たしたと判断すれば、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－許可プロセスは、通常は数日～2週間で完了できる。
- (4) 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の労働力開発局のウェブサイト（<https://emp.wda.gov.tw/Index.aspx?Year=111>）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/>)を通じて関連文書を転送または送付できる。

- (5) 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歳以上の健康なものである、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、または台湾国内で家庭看護業務に6か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。
- (6) 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か月以内に、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成すべきであるが、3か月の延期も可能である。合計9か月の期間内に完成できなければ、すべての申請手続きが一からやり直さなければならない。順調に完成できる場合、外国人介護労働者が「家庭移工」の在留資格で入国し、三年間の就労ができる。就労・滞在期間は、三回までの更新（1回三年）で、最長で15年が可能となっている。
- (7) 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。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；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ー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・生活不便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）。図5は、台湾における外国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。

- (1) 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）が発生した2020年までに拡大しつつあった。
- (2) 2020～2022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(234,305人)は、まだ2019年の規模(261,457人)に回復していない。

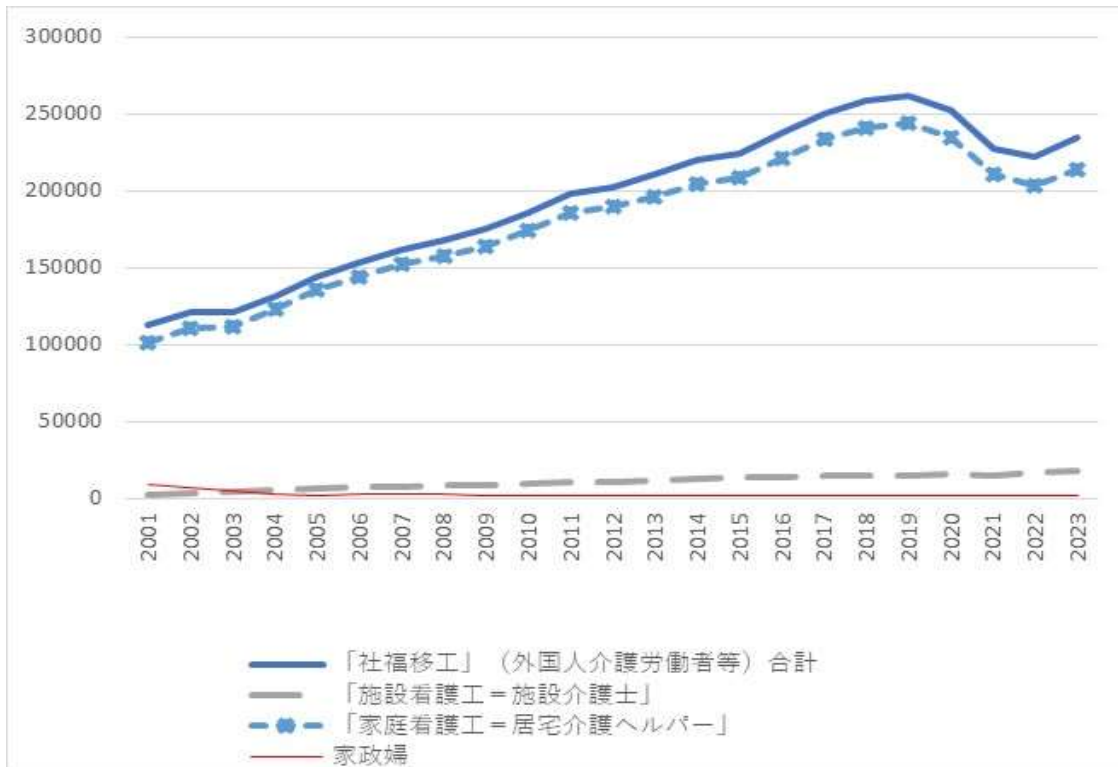
図5 台湾における外国人単純労働者人数の推移（人）



(出所) 労働部 (2024) 「労働統計查詢網・外籍工作者」の統計データより作成。

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（現地語：「家庭看護工」）、②高齢者施設・医療機構などで働く施設介護士（現地語：「機構看護工」）、③個人雇用主の自宅で働く家政婦（現地語：「家庭幫傭」）の三カテゴリーから構成される。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、三者の割合は、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。

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（人）



(出所) 労働部 (2024) 「労働統計查詢網・外籍工作者」の統計データより作成。

### 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。

- (1) 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・タイなど4か国）出身者であるが、産業分野によって出身国の構成が違ふ。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）。
- (2) 「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、タイの割合が徐々に下がり現在4か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となっており、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（％）

| 年    | 合計<br>(人) | インドネ<br>シア | フィリッ<br>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 (2024) 「労働統計査詢網・外籍工作者」の統計データより作成。

表2 「社福移工」の出身国別構成

| 年    | 合計<br>(人) | インドネ<br>シア | フィリッ<br>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 (2024) 「労働統計査詢網・外籍工作者」の統計データより作成。

### 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。

- (1) 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割前後は男性労働者であるが、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%以上は女性労働者である。

働者となっている。

- (2) 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（％）

| 年    | 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 (2024) 「労働統計査詢網・外籍工作者」  
の統計データより作成。

表 4 出身国別「社福移工」における女性の割合の推移（％）

| 年    | 各国合計 | 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（2024）「労働統計査詢網・外籍工作者」の統計データより作成。

### 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。

- （1）過去 20 年間に、「社福移工」の内、34 歳以下の若い労働者の比率は 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。
- （2）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 歳以下労働者の比率の差が拡大しつつある。

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<br>(人) | 全体<br>(%) | 産業移工<br>(人) | 産業移工<br>(%) | 社福移工<br>(人) | 社福移工<br>(%) |
|------|--------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 2003 | 全年齢    | 300,150   | 100.0     | 179,552     | 100.0       | 120,598     | 100.0       |
| 2003 | 24才以下  | 54,912    | 18.3      | 36,468      | 20.3        | 18,444      | 15.3        |
| 2003 | 25-34才 | 181,842   | 60.6      | 111,398     | 62.0        | 70,444      | 58.4        |
| 2003 | 35-44才 | 59,078    | 19.7      | 29,460      | 16.4        | 29,618      | 24.6        |
| 2003 | 45-54才 | 4,226     | 1.4       | 2,173       | 1.2         | 2,053       | 1.7         |
| 2003 | 55才以上  | 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才以下  | 92,783    | 19.0      | 74,643      | 26.8        | 18,140      | 8.6         |
| 2013 | 25-34才 | 251,649   | 51.4      | 143,330     | 51.4        | 108,319     | 51.5        |
| 2013 | 35-44才 | 125,797   | 25.7      | 52,790      | 18.9        | 73,007      | 34.7        |
| 2013 | 45-54才 | 18,279    | 3.7       | 7,916       | 2.8         | 10,363      | 4.9         |
| 2013 | 55才以上  | 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才以下  | 91,485    | 12.1      | 75,894      | 14.6        | 15,591      | 6.7         |
| 2023 | 25-34才 | 351,188   | 46.6      | 278,057     | 53.6        | 73,131      | 31.2        |
| 2023 | 35-44才 | 239,596   | 31.8      | 138,758     | 26.7        | 100,838     | 43.0        |
| 2023 | 45-54才 | 66,584    | 8.8       | 24,464      | 4.7         | 42,120      | 18.0        |
| 2023 | 55才以上  | 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 (2024) 「労働統計査詢網・外籍工作者」の統計データより作成。

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歳以下労働者の比率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、タイの同比率は、それぞれ93.6%、67.3%、53.6%、37.4%であったが、2023年に、この4国からの34歳以下介護労働者の比率は、それぞれ43.4%、14.5%、25.9%、15.0%へ低下した。4国の中で一人当たり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歳以下若い介護労働者も急減している。



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<br>(人) | 社福移工<br>(%) | インドネ<br>シア<br>(人) | インドネ<br>シア<br>(%) | フィリピン<br>(人) | フィリピン<br>(%) | タイ<br>(人) | タイ<br>(%) | ベトナム<br>(人) | ベトナム<br>(%) |
|------|--------|-------------|-------------|-------------------|-------------------|--------------|--------------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| 2003 | 全年齢    | 120,598     | 100.0       | 47,891            | 100.0             | 29,347       | 100.0        | 2,961     | 100.0     | 40,397      | 100.0       |
| 2003 | 24才以下  | 18,444      | 15.3        | 10,510            | 21.9              | 1,906        | 6.5          | 85        | 2.9       | 5,942       | 14.7        |
| 2003 | 25-34才 | 70,444      | 58.4        | 34,342            | 71.7              | 13,825       | 47.1         | 1,023     | 34.5      | 21,254      | 52.6        |
| 2003 | 35-44才 | 29,618      | 24.6        | 2,901             | 6.1               | 11,992       | 40.9         | 1,676     | 56.6      | 13,049      | 32.3        |
| 2003 | 45-54才 | 2,053       | 1.7         | 128               | 0.3               | 1,601        | 5.5          | 175       | 5.9       | 149         | 0.4         |
| 2003 | 55才以上  | 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才以下  | 18,140      | 8.6         | 16,945            | 10.1              | 509          | 2.4          | 7         | 0.9       | 679         | 3.3         |
| 2013 | 25-34才 | 108,319     | 51.5        | 94,730            | 56.6              | 8,251        | 38.2         | 52        | 7.0       | 5,285       | 25.7        |
| 2013 | 35-44才 | 73,007      | 34.7        | 53,280            | 31.8              | 8,965        | 41.5         | 264       | 35.4      | 10,498      | 51.0        |
| 2013 | 45-54才 | 10,363      | 4.9         | 2,331             | 1.4               | 3,552        | 16.5         | 391       | 52.5      | 4,089       | 19.9        |
| 2013 | 55才以上  | 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才以下  | 15,591      | 6.7         | 15,387            | 8.6               | 32           | 0.1          | 14        | 3.6       | 158         | 0.6         |
| 2023 | 25-34才 | 73,131      | 31.2        | 62,235            | 34.8              | 7,008        | 25.8         | 44        | 11.4      | 3,844       | 13.9        |
| 2023 | 35-44才 | 100,838     | 43.0        | 74,336            | 41.5              | 13,462       | 49.6         | 118       | 30.6      | 12,922      | 46.6        |
| 2023 | 45-54才 | 42,120      | 18.0        | 26,524            | 14.8              | 5,653        | 20.8         | 145       | 37.6      | 9,798       | 35.3        |
| 2023 | 55才以上  | 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 (2024) 「労働統計查詢網・外籍工作者」の統計データより作成。

#### 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、以下の三部分から構成される。

- 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補償も含まれている。

外国人介護労働者の基本給の設定については、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、2022）。ただし、残業代・その他の手当及び具体的な労働契約・労働条件については、基本的に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22,638元（当時は約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19,920元、残業手当が2,291元、その他の手当が427元で、前年同月の三項目の金額（基本給が17,961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%へと少し上昇している（労働部、各年）。

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、常に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、実際の1日の平均労働時間は約10時間となっている（約3時間の途中食事・休憩時間を除く）。

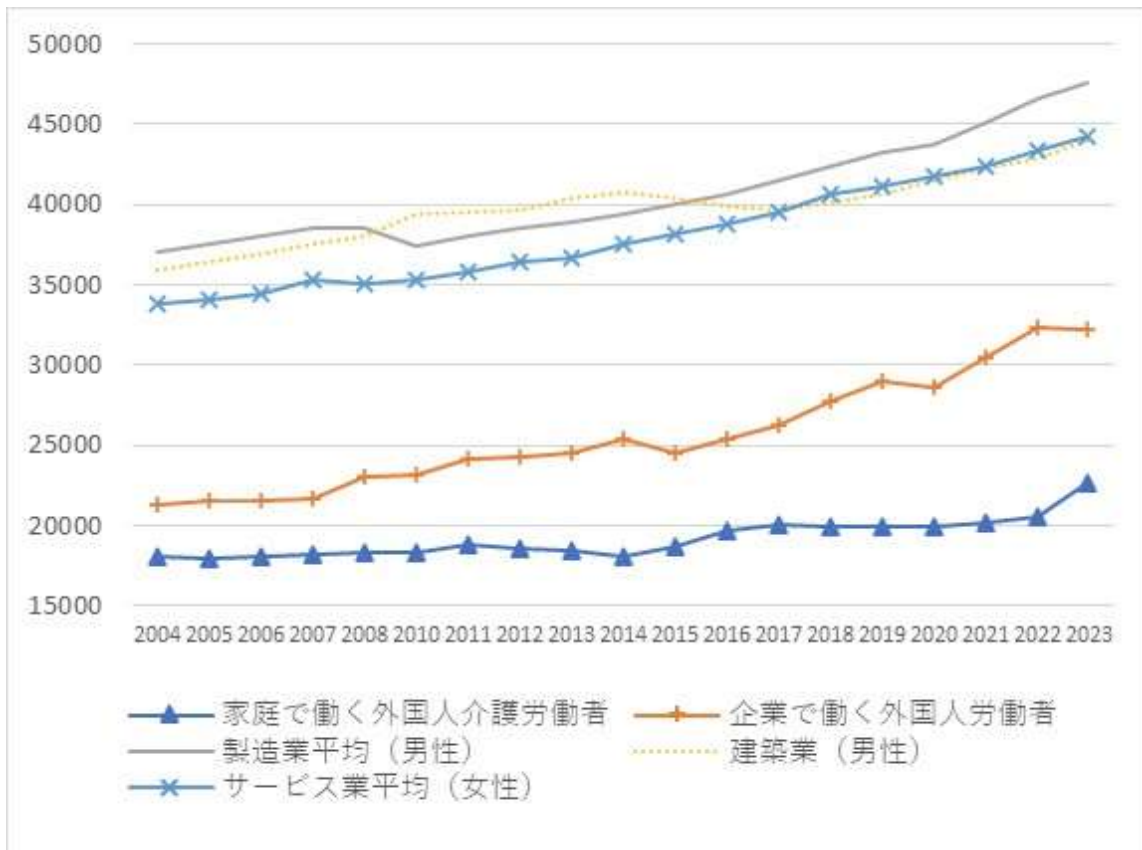
同じ調査によると、家庭で働く外国人介護労働者のうち、毎月定期的に休日を取得する者は60.6%にとどまっている。休日取得者のうち、平均休日数は「週1回」が最も多く（57.7%）、次いで「2～3回」が25.6%である。休日を取得しない者は調査対象全体の39.4%も占めているが、その理由について最も多いものは「本人が残業手当を稼ぎたい」が86.2%で、次いで「家に代替の介護者がいない」が27.2%となっている。外国人介護労働者が休日を取得しない場合、95%超の雇用主は残業手当を支給している。

## 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」）の名目賃金、企業で外国人労働者（「産業移工」）の名目賃金、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。

- （1）家庭で働く外国人介護労働者の名目賃金は2014年までにほぼ変わらなかったが、2014年以降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名目賃金水準は今までないペースで顕著に上昇している。
- （2）家庭で働く外国人介護労働者の名目賃金は、近年上昇しているとはいえ、台湾のサービス業（女性）の平均名目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」）の名目賃金に比べても、後者の約7割に過ぎない。

図7 家庭で働く外国人介護労働者・現地労働者などの名目賃金の推移（月給，元）



（出所）労働部（各年）「外国人労働者の管理および運用調査」の調査データおよび  
 中華民国統計资讯网（2024）「工業及服務業每人每月經常性薪資」の統計  
 データより作成。

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、施設で働く台湾籍介護労働者（非熟練者）の名目賃金は32,500~35,000  
 元（約15万円~17万円）と定められており、家庭で働く外国人介護労働者の名目賃金はそ  
 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一日の労働時間は、原則とし  
 て8時間と規定されているが、前述したように、家庭介護労働者の一日平均労働時間は10  
 時間超と報告されている（労働部，各年）。

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は、9割以上が家庭で働く外国人介護労働者  
 （居宅介護ヘルパー）の賃金水準が低だけでなく、企業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のので、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。

- ①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。
- ②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

ば要らないので、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。

- ③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）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・問題を遭遇している。困難・問題のトップは「言葉の不通」が56.1%で、次いで「勤務時間にスマートフォンを使っている、チャットしている」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%、「業務態度や規律が悪い」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「言葉の不通」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場合は発生しないと見える。

### 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一つは、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な影響が強調されていたが、近年では、高所得国にお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。

- ①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）がいら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、直接的なマイナスの影響を全く与えてない。
- ②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な抑制効果（マイナスの影響）を与えるかもしれない。
- ③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。

- ④ 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）までに回復していない。

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していると同時に、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。

- ① 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。多文化共生政策や蔡英文政権（2016～2024年）の「新南向政策」の推進に連れて、2018年の「国家言語発展法」に基づき、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）の地位向上に大きく寄与しているとみられる。

表7 台湾の義務教育期間における「新住民言語」<sup>1</sup>教育

|  |        |                     |   |                     |   |                     |   |         |   |   |                     |    |    |
|--|--------|---------------------|---|---------------------|---|---------------------|---|---------|---|---|---------------------|----|----|
| 十二年国民教育課程<br>(2015年8月1日実施開始)<br>学習領域<br>語文(言語) | 教育段階   | 国民小学校               |   |                     |   |                     |   | 国民中学校   |   |   | 高級中等学校 <sup>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)<br>新住民言語 |   | 本土言語(郷土言語)<br>新住民言語 |   | 本土言語(郷土言語)<br>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                  |    |    |

(出所) 黄・山名 (2022)

(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、高校を指す。

- ② 移民支援センターの設置。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、台北市政府民生局は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。ほかの自治体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、多くの地方自治体では、「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ていると同時に、様々なトピックに関する質疑応答も随時行える。
- ③ 海外出身者の文化伝統への尊重。特に、急増しているイスラム教信者(インドネシア出身者労働者など)の文化慣習やラマダン(断食の月)期間(約1か月)中の休みについて、各地方政府は、地域コミュニティや移民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労働者)の礼拝用の清真寺(モスク)の新設を許可した。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。

- ④ 多文化イベント・祭りの開催または支援。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自治体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、外国人労働者に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、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。

- (1) 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、最大で14年間が可能となっている。
- (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。
- (3) 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か国）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における若い女性の比率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2014年までにほぼ変わらなかったが、2014年以降から上昇しはじめた。特に、2020年以降、入国規制による労働者の供給不足の影響で、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。
- (5) 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みなされている。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」を政府に対して支払わなければならないが、外国人介護労働者の受入れについてはこの「職業安定費」

は免除されている。

- (6) 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・監督していると同時に、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。

- ①受入れの仕組み。特に、外国人介護労働者の募集を正式に開始する前に、地元の応募者（または適任者）の有無を確認したうえ、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、地元労働者の理解と外国人労働者の受入れのスムーズの展開に大きく寄与できる。
- ②受入れスピード。外国人介護労働者が半年以内ないし3か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・効率性の高い民営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と考えられる。
- ③賃金水準の設定。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、長い間に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。
- ④雇用された外国人介護労働者の出身国構成・年齢構成の変化。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。
- ⑤多文化共生政策の推進。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、外国人にとっても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』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」『同志社女子大学生生活科学』Vol.55，pp.18-26。
- 若林正文 編（2010）『ポスト民主化期の台湾政治—陳水扁政権の8年—』（第4章「台湾における多文化主義政治と運動」）アジア経済研究所。

### <英語>

- 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>
- . (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.
- 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.
- Card, David. 2001. “Immigrant Flows, Native Outflows, and the Local Labor Market Impacts of Higher Immigration,” *Journal of Labor Economics*, 19(1): 22-64.
- Card, David. 1990. “The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market,” *Industrial and Labor Relations Review*, 43: 245-257.
- 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」外國人勞動權益網，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）「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))  
労働部（各年）「統計調査：移工管理及運用調査」(<https://www.mol.gov.tw/1607/2458/2478/>)  
文化部（2018）「国家言語發展法」(<https://www.moc.gov.tw/jp/cp.aspx?n=329>)

<ウェブサイト URL>

國家發展委員會（2023）[https://www.ndc.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=D527207EEEF59B9B](https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=D527207EEEF59B9B)

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（各年）「仲介会社評価結果」

(<https://emp.wda.gov.tw/Index.aspx?Year=111>)

労働部勞動力發展署-外國人労働權益網 (<https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home>)

内政部（2023）「人口統計」(<https://www.moi.gov.tw/cl.aspx?n=17437>)

内政部戶政司（2023）「全球資訊網・人口統計」(<https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>)

内政部移民署（2023）(<https://www.immigration.gov.tw/>)

行政院主計總處（2023）「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（2023）「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（2024）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

外国人が機関看護業務に雇用される場合、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 介護施設，慢性疾患のある病院，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施設である宿泊型サービスタイプの長期介護サービス病院と施設

前述の①番目の条件の施設は，法的に登録された許可された業務規模のベッド数ごとに3ベッドにつき1人を雇用する。

前述の②番目の条件の介護施設は，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。

前述の③番目の条件の病院は，法的に登録されたベッド数ごとに5ベッドにつき1人を雇用する。

前述の③番目の条件の施設は，法的に登録された許可されたサービス規模のベッド数ごとに5ベッドにつき1人を雇用する。

外国人の申請人数は，3番目の条件の病院を除き，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，または台湾国内で機関の看護業務に6か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，（外）祖父母，（外）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）。

注 1：雇主または被介護者が外国人の場合，所轄機関の許可を持って居住許可証を取得する必要がある。

注 2：被介護者の親族がいないか，専門家によって承認されている場合，親族関係のない人が雇主となるか，被介護者が雇主となって外国人を雇うことができる。

## 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ます），病状および障害の診断書が発行され，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，デイケアサービス，または家庭保育サービスを連続して 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，または台湾国内で家庭看護業務に 6 か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を免除される。

（更新日：2024 年 3 月 27 日）



台湾の外国人介護労働者受入れ制度と日本への示唆

---

令和6（2024）年3月発行

発行所 公益財団法人アジア成長研究所  
〒803-0814 北九州市小倉北区大手町11番4号  
Tel : 093-583-6202 / Fax : 093-583-6576  
URL : <https://www.agi.or.jp>  
E-mail : [office@agi.or.jp](mailto:office@agi.or.jp)

---