

台湾における外国人家事・介護労働者の課題

～労働者の失踪と労働環境への一考察～

鄭 安 君

問題の所在と本論の目的

アジアの地域内における「移住労働の女性化」が進んでおり、その背景として外国人家事・介護労働者の急増が指摘されてきた¹。台湾も同じ現象が起こっており、労働関係行政を管理している「労働部」（以下、労働部）のデータによると、2016年9月末現在、台湾で働く外国人労働者の56.4%が女性であり、外国人女性労働者の67.2%が家事・介護労働者として働いている。そして、外国人家事・介護労働者の99.3%が女性である。

台湾は1992年の「就業服務法」の公布とともに、外国人ブルーカラー労働者（以下、外国人労働者）を正式に受け入れ始め、同年、外国人家事労働者および外国人介護労働者の受け入れもスタートした。2016年9月末現在、台湾には609,272人の外国人労働者がいるが、37.8%が外国人介護労働者（230,576人）で、製造業で働く外国人労働者（359,511人、59.0%）に次いで多い。その人数は台湾の介護労働力の4割ほどを占めていると指摘されている²。一方、外国人家事労働者は1996年の1万人超をピークに減少し、2016年9月末現在、わずか1,944人である。

二国間協定に基づいて、現在、台湾はタイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム、マレーシア、モンゴルより外国人介護労働者を受け入れている。受け入れが開始された当初、その殆どフィリピン人であったが、2000年にインド

ネシア人労働者がフィリピン人を超えてトップになり、2016年9月現在、外国人介護労働者の77.7%がインドネシア人である（179,122人）³。インドネシア人に集中している主な理由としては、①インドネシア政府の積極的な労働者の送り出し政策の整備、②台湾社会におけるインドネシア人の「従順・管理しやすい」といったイメージの形成、③台湾政府とフィリピン政府間の外交的な摩擦の発生、④フィリピン政府の専門・技術労働者の送り出し政策の推進である⁴。

台湾における外国人介護労働者の雇用形態は、施設勤務の介護労働者（養護機構看護工／Institutional nursing）、住み込みの外国人介護労働者（家庭看護工／Family nursing）、そして財団法人やNPO法人が雇用する要介護家庭への派遣介護労働者（外展看護工／Outreach nursing）がある。うち、住み込みの外国人介護労働者（216,555人）が全体の93.9%を占める。その理由としては、台湾では家族主義が強いゆえに家族介護を前提とする制度が構築され、介護サービスの整備が遅れていたためと指摘されている⁵。

法律上では、住み込みの外国人介護労働者の仕事は、要介護者の日常生活に関わる各種サポートであり、介護ケアのみではなく、食事の準備や部屋の掃除など、家事労働に関わっているものが多い。したがって、住み込みの外国人

3 次いでフィリピン29,662人（12.9%）、ベトナム21,247人（9.2%）、タイ545人（0.2%）である。

4 安里（2004：7、2006：6）、明石純一（2006：180-183）、藍（2008：66-68、102-103）、大野（2010：74）、宮本（2015：66）

5 伊藤（2014：3-5）

1 安里（2005：2）、Stephen Castles, Hein De Haas & Mark J. Miller（2014：153-155）

2 詹・李（2013：117）

介護労働者は同時に家事労働者としての役割も果たしている。そのため、台湾社会は外国人介護労働者および外国人家事労働者を重ねて見る傾向が強い。住み込みの外国人介護労働者が外国人介護労働者の代表格であり、仕事の内容および社会の認識が家事と介護を混合していることから、以下、外国人家事・介護労働者という言葉を使用する。

台湾では、外国人労働者の失踪が早くから社会問題化されてきたが、外国人家事・介護労働者の失踪の多さは目立っており、先行研究の中では外国人労働者の中で最も人数が多いとの指摘もある⁶。また、住み込みの外国人家事・介護労働者の労働環境が劣悪で、経済的・社会的にも「弱者の中の弱者」になっているとの指摘がある⁷。

そうした劣悪な労働環境はどのように形成されたのか。本研究は、労働部および移民署などの最新データ、労働部の2つの最新調査報告を用い、そして先行研究から、外国人家事・介護労働者の失踪と労働環境について分析する。さらに、外国人家事・介護労働者の労働環境の改善に必要な要素を考察する。

なお、日本は2016年11月に「介護」という新しい在留資格を創設することを決めた。日本の介護福祉の資格を取得した外国人が介護という在留資格をもって日本で働くことが可能になる。また、研修・技能実習制度における外国人実習生の介護分野への受け入れも可能になる。実習中に国家資格を取れば、実習後に介護の在留資格で就職できる制度も設計する予定である⁸。日本は、台湾の経験から、介護労働者を受け入れる環境について検討するための様々なヒントを得ることができると考えられる。

6 顧 (2010: 143)、呉 (2012: 6)

7 安里 (2006: 5)、呉 (2012: 72)

8 日本経済新聞2016年11月19日付「外国人労働者まず介護から 改正入管法成立「高度人材」と両にらみ」p.3

1. 外国人家事・介護労働者の失踪

(1) 目立つ外国人家事・介護労働者の失踪

「就業服務法」の第53条と第59条では雇用主の死亡や倒産などの政府が認定している状況以外、外国人労働者が雇用主を変更してはいけないと規定している。また、同法第56条では、外国人労働者が3日以上欠勤かつ連絡が取れなくなった場合、雇用主が外国人労働者の関連機関などに知らせなければならないが、知らせた時点で、外国人労働者が失踪したと行政的に認識される。そして、外国人労働者が持つ在留資格が失われ、非正規滞在外国人として取り締まりの対象者となる。

図1は、1994年から今日までの外国人労働者の失踪者数の推移と失踪率を示している。台湾は1997年～2002年以外、外国人労働者の失踪率がおおよそ3%～4%であるが、その失踪人数は外国人労働者の増加と共に増えて、近年では毎年1万人以上の外国人労働者が失踪し、2015年には失踪者が2万人を超えた。移民署のデータによると、2016年9月末まで、累計238,724人の外国人労働者が失踪しているが、そのうち61.4%が女性である(146,569人)。また、労働部のデータによると2016年9月末現在、失踪のままで発見されていない外国人労働者は53,561人で、そのうち最も多いのは49.8%の外国人介護労働者である(26,676人)⁹。9割

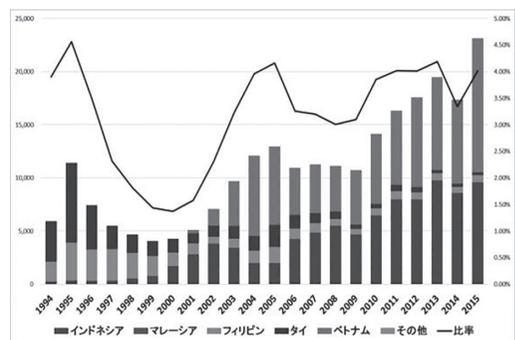


図1 外国人労働者の失踪人数および失踪率
※出所：労働部「労働統計年報・外籍工作者」に基づいて筆者作成

以上の外国人介護労働者が家庭に雇われている外国人家事・介護労働者であると考え、そのほとんどが住み込みの外国人家事・介護労働者である。外国人家事・介護労働者の失踪が外国人労働者の中で最も多いと考えられ、その人数の多さが目立っている。

(2) 労働部の調査からみられる外国人家事・介護労働者の失踪理由

外国人家事・労働者が失踪する理由とは何か。労働部の「104年外籍勞工管理及運用調査」¹⁰および「103年外籍勞工工作及生活關懷調査」¹¹から、その理由を知ることができる。

「104年外籍勞工管理及運用調査」は2015年に行われた雇用主を対象とする調査（以下、「104雇用主調査」）で、外国人家事・介護労働者の雇用主に対して過去1年間（2014年7月～2015年6月）に外国人労働者が失踪したことがあるかどうかおよびその理由を聞いている。そのうち、3.7%の雇用主が、外国人家事・介護労働者が失踪したことがあると答

えた。また、「103年外籍勞工工作及生活關懷調査」は2014年に行われた外国人労働者を対象とする調査（以下、「103労働者調査」）で、回答者に同じ出身国の労働者の失踪理由について知っているかどうかを聞いている。58.1%の外国人家事・介護労働者が同じ国の労働者の失踪理由を知っていると答えた。

表1のように、筆者は失踪の理由を「労働者の経済状況関連」「労働環境関連」「仲介ルート関連」「その他」の4つのカテゴリーに分類した。まず、「雇用期限の問題に直面」「より良い待遇」「高い仲介サービス費」の3つの理由を「労働者の経済状況関連」に分類した。雇用期限が来ても台湾で仕事をし続けたいのは、労働者が出稼ぎによる金銭的な蓄えがまだ足りないと感じていると考えられる。より良い待遇というのは、基本的に賃金に関わるものであると考えられる。仲介サービス費についても金銭的な要素が強い。次に、「雇用主との関係（またはコミュニケーション）が悪い」、「生活・仕事環境への不適応」「労使トラブル」の3つの理由を「労働環境関連」に分類した。外国人家事・介護労働者が住み込みの形で雇用主の家庭に入った場合、雇用主との関係やトラブル、生活環境などの適応も労働環境の1つとして捉えられるからである。

表1からわかるように、雇用主が考えている外国人家事・介護労働者の失踪理由は、ある程度均等に「労働者の経済状況関連」「労働環境関連」「仲介ルート関連」に分散しているが、「仲介ルート関連」が最も高く（75.4%）、特に「他の外国人外国人労働者の誘い」という理由が高い（59.6%）。一方、外国人家事・介護労働者が考えている理由は、「労働環境関連」の割合が他のカテゴリーよりも著しく高く（168.7%）、特に「雇用主との関係が悪い」という理由に集中している（74.1%）。雇用主が主に考えている「仲介ルート関連」が逆に最も

9 台湾労働部および移民署は業種別の外国人労働者の失踪率を一般公開していないが、本データは労働部の規定に沿って、労働部HPの「民意信箱」より得た（2016年11月21日）。

10 労働力発展署で許可・登録された雇用主データを層化抽出法でサンプルを抽出し、製造業・建設業の法人雇用主対象にする「事業単位」と住み込みの外国人家事・介護労働者を雇う家庭（個人）雇用主を対象にする「家庭単位」という2つのカテゴリーで調査を行った。調査期間は2015年7月1日～8月31日で、郵送調査法を使い、電話による回答の催促も行った。「事業単位」からは5,542本（有効回収率50.4%）、「家庭単位」からは4,550本を（有効回収率50.6%）回収した。

11 労働力発展署で許可・登録された労働者データを層化抽出法でサンプルを抽出し、雇用主調査と同じく「事業類」と「家庭類」の2つのカテゴリーで調査を行った。調査期間は2014年6月1日～7月31日で、事前に雇用主に調査の説明をした上、調査票を送り、雇用主を通じて労働者とコンタクトを取ったあと、通訳者を通して調査票を照合しながら労働者に対して電話調査を行った。「事業類」からは4,451本（有効回収率37.1%）、「家庭類」からは3,390本（有効回収率28.3%）の回答を得た。

少ない (27.3%)。したがって、雇用主と外国人家事・介護労働者が失踪の理由についての認識にずれがあり、雇用主は仲介ルートが存在が最

も大きいと認識している一方、外国人家事・介護労働者は労働環境に起因している部分が大きいと認識している。

表1 外国人家事・介護労働者の失踪理由 (複数回答可)

	「104 雇用主調査」		「103 労働者調査」	
	各理由の割合	合計	各理由の割合	合計
労働者の 経済状況 関連	雇用期限の問題に直面 27.3% より良い待遇 18.9% 高い仲介サービス費 18.5%	64.7%	より良い待遇 27.8% 雇用期限に直面 7.3% 高い仲介サービス費 5.5%	40.6%
労働環境 関連	コミュニケーションの不良 32.3% 生活・仕事環境上の不適応 29.5% 労使トラブル 2.8%	64.6%	雇用主との関係が悪い 74.1% 生活・仕事環境上の不適応 42.9% 労使トラブル 29.6% 生活環境の不適応 22.1%	168.7%
仲介 ルート 関連	他の外国人労働者の誘い 59.6% 仲介業者の媒介 13.0% 外国人配偶者の媒介 2.8%	75.4%	他の外国人労働者の誘い 16.4% 仲介業者の媒介 10.0% 外国人配偶者の媒介 0.9%	27.3%
その他	ホームシック 16.7% その他の理由 0.0%	16.7%	ホームシック 2.4% その他の理由 1.3%	3.7%

※出所：労働部「104年外籍劳工管理及運用調査」および「103年外籍劳工工作及生活關懷調査」に基づいて筆者作成

(3) 失踪外国人家事・介護労働者が語る失踪理由

労働部の2つの調査は、失踪した外国人家事・介護労働者本人による回答ではない。失踪した外国人家事・介護労働者本人に対しての調査は難しいと考えられるが、張 (2010) は、移民署の収容所に収容された112名の失踪外国人家事・介護労働者に失踪の理由についてアンケート調査を実施した (表2)。最も多い理由は89.3%の「仕事上の問題があったため」であり、仕事上にどのような問題があったかについては、「長時間労働」(54.5%)、「休日が取れないこと」(53.6%)、「休憩時間の不足」(51.8%)、「多すぎる仕事量」(46.4%)、「高い仕事上のストレス」(39.3%)が中心である。2番目に多い理由は、85.7%の「金銭問題があったため」

であるが、どのような金銭問題があったかについて、「違う場所でより多く稼げる」(54.5%)という労働者の経済的需要があるほか、「残業代が支払われない」(22.3%)、「給与が約束通り支払われない」(18.8%)という労働条件に関連しているものが見られる。3番目に多いのは75.9%の「雇用主とその家族より不公平な扱いを受けたため」であり、具体的な内容については、「契約外の仕事の強要」(40.2%)や「強制帰国の恫喝」(31.3%)が多い。また、71.4%が「労使問題があったため」と答えたが、労働者の自身の主張が反映されにくいと思われる。さらに、67.0%が「雇用主を変更したいため」と答えており、外国人家事・介護が雇用主を変更したくても、その要望が実現しにくく、それに関する情報も十分に得ていないことが推察され

表2 失踪外国人家事・介護労働者が答えた失踪理由上位10位（複数回答可）

失踪した理由	理由の詳細	
仕事上の問題があったため 89.3%	長時間労働	54.5%
	休日が取れない	53.6%
	休憩（睡眠）時間の不足	51.8%
	多すぎる仕事量	46.4%
	高い仕事上のストレス	39.3%
金銭問題があったため 85.7%	違う場所でより多く稼げる	54.5%
	残業させられたが、残業代が支払われない	22.3%
	給与が約束通り支払われない	18.8%
	母国の仲介業者の法外の仲介費	18.8%
	台湾への渡航前に支払った仲介費が高すぎた	17.9%
雇用主とその家族より不公平な扱いを受けたため 75.9%	契約外の仕事の強要	40.2%
	強制帰国の恫喝	31.3%
	尊重されない	22.3%
	合理的でないことの要求	22.3%
	暴力・暴言	16.1%
労使問題があったため 71.4%	台湾仲介業者に伝えても役に立たなかった	32.1%
	どこに助けを求めれば良いのかが分からなかった	30.4%
	母国仲介業者に伝えても役に立たなかった	17.0%
	助けを求めなかった	14.3%
	母国代表処（大使館）に伝えても役に立たなかった	11.6%
雇用主を変更したいため 67.0%	仲介業者が雇用主を変更してくれなかった	31.3%
	雇用主の合法的変更の可能性を知らなかった	25.9%
雇用主または仲介の強制帰国の恫喝を受けたため		50.0%
もうじき帰国させられるため 47.3%	雇用主による契約途中の打ち切り	17.0%
	台湾での労働最大期間の満期	10.7%
	要介護者の死亡	10.7%
自分の身分証明書を所有できないため		42.0%
失踪が発見されても、処罰がないため		36.6%
良い仕事があると騙されたため 16.7%	同国出身者の違法仲介	8.9%
	台湾の合法仲介業者の仲介	3.6%
	台湾の違法仲介業者の仲介	1.8%

※出所：張（2010：127-129）に基づいて筆者整理

※失踪理由の詳細は上位5位まで記入。

る。全体的に外国人家事・介護労働者が語る失踪理由の多くは労働環境に関連している。

顧 (2010) は自身が携っていた外国人労働者の相談業務を通じて、外国人家事・介護労働者の失踪理由について、不自由な労働環境の中、雇用主または要介護者から罵倒・暴力・恫喝されたこと、給与に見合わない長時間労働や違法と見なされる介護以外の重労働、労働者が不利益を訴えてもその主張が全く反映されないこと等を明らかにした。呉 (2012) は8名の外国人家事・介護労働者についてインタビューし、その失踪について、「介護・家事労働の過重労働による疲れ」と「社会サポートの無さ・孤独感」という2つの大きな要因があると指摘した。

失踪外国人労働者の「四方報」¹²への投稿文章を集めた『逃：我們的寶島，他們的牢』では、失踪外国人家事・介護労働者本人が、長時間労働や多重労働、そして雇用主または要介護者による罵倒や恫喝、性的虐待などの劣悪な労働環境の中に置かれていること、台湾仲介業者にも見放されて、支えのない孤独の環境に強いられていたために、雇用主のもとから逃げること（失踪）を決めたと語っている。先行研究からは1人の労働者の失踪には複数の理由が存在していることが明らかであるが、中でも雇用主と要介護者との関係、仕事の多さや労働時間の長さなど、労働環境が強く関係していることが分かる。そして、外国人家事・介護労働者が自身の権利を主張しにくい労働環境に置かれていることも分かる。

2. 外国人家事・介護労働者の労働環境

(1) 最低賃金以下の賃金

台湾における外国人家事・介護労働者の労働環境は実際どのようになっているのか。まず、外国人家事・介護労働者の賃金は外国人労働者の中でも最も低いのが現状である。「104 雇用主調査」と「103 労働者調査」では、外国人家事・介護労働者の収入も聞いているが、その収入は製造業・建設業の外国人労働者の7割強でしかない結果となっている（表3）。

労働部が公布した最低賃金が「103 労働者調査」が行われた2014年5月時点では19,047円で、「104 雇用主調査」が行われた2015年6月時点では19,273元であった。したがって、製造業・建設業における外国人労働者の労基本給与は労働部が定めた最低賃金以上であるのに対し、外国人家事・介護労働者の基本給与は最低賃金よりもはるかに低いことがわかる。その理由は、外国人家事・介護労働者が台湾の労働基準法の適用外となっているためである。こうした「二重基準労働市場」の形成が失踪の要因の1つになっていることが指摘されているが¹³、それでは、外国人家事・介護労働者が労働基準法の適用外になった理由とは何か。労働部は、家庭というプライベート空間の中での仕事と休みの時間が区別しにくいことや、労働基準法に適用すると24時間要介護者へのケアに問題が生じること、行政のチェックも困難であることなどと説明してきたほか¹⁴、雇用主が負担している労働者の住居費および食事代も賃金の一部であるとの見解も示している¹⁵。

13 大野 (2010 : 81)

14 大紀元(Epoch Times)2007年12月9日付「外勞看護適用勞基法? 勞委會: 實務有困難」(2016年11月6日アクセス)
<http://www.epochtimes.com/b5/7/12/9/n1936519.htm>

15 蘋果日報ウェブニュース蘋果即時2016年3月12日「印尼政府: 看護工要基本工資 勞動部: 雇主包吃住算薪資」(2016年11月20日アクセス) <http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20150312/573049/>

12 2006年より創刊した外国人向けの新聞紙。2011年より月1回のペースでベトナム語、タイ語、インドネシア、フィリピン、カンボジア語で発行。

表3 外国人家事・介護労働者と製造業・建設業外国人労働者の賃金の比較

		104 雇用主調査	103 労働者調査
外国人家事・介護労働者の賃金	基本給与	16,739 円	15,943 円
	残業代	1,775 円	2,038 円
	その他	256 円	133 円
	合計	18,770 円	18,115 円
製造業・建設業外国人労働者の賃金	基本給与	20,168 円	19,346 円
	残業代	3,887 円	5,025 円
	その他	526 円	1,041 円
	合計	24,581 円	25,412 円

※出所：労働部「104年外籍勞工管理及運用調査」および「103年外籍勞工工作及生活關懷調査」に基づいて筆者作成

※その他はボーナスや旅費補助など特別な収入

労働基準法の適用外になっているとはいえ、台湾における外国人家事・介護労働者の労働条件は全く保障されていないわけではない。そもそも外国人労働者の受け入れは台湾の労働者の送り出し国との二国間協定によって成立しているため、外国人家事・介護労働者の最低賃金、休日や残業代なども二国間協定で事前に決められている。労働部の2つの調査が行われていた時期では、外国人家事・介護労働者の最低賃金は月15,840円であったが、これは1997年の労働部が発表した月単位の最低賃金に沿って決められていたものである。

しかし、1997年～2015年まで台湾における月単位の最低賃金が6回にわたって引き上げられてきたが、労働基準法の対象外である外国人家事・介護労働者の最低賃金は全く上がらなかった。その理由は二国間協定があっても、これまでの買い手市場の中、二国間の交渉は台湾政府のほうに有利で、労働者の送り出し国が自国労働者の権利を向上させることは難しかったと考えられる。また、外国人家事・介護労働者の賃上げが難しかったことには、台湾政府が雇用主の経済的負担に対して配慮してきたことも関係していると思われる。「104雇用主調査」からは、低収入家庭および中低収入家庭の

存在も確認できる。台湾は1998年4月に一度外国人家事・介護労働者を労働基準法の適用対象としたが、賃金の高騰で雇用主の支払い能力を超えた経済的負担につながるなどの理由で、翌1999年1月に再び対象外にしている¹⁶。家族機能の維持と家庭の経済的な負担の挟間で、外国人在宅介護労働者が犠牲にされている側面がある。

なお、2015年9月1日に外国人家事・介護労働者の最低賃金は18年ぶりに賃上げが実現し、17,000円に引き上げられた。その背景には、度重なる台湾最低賃金の引き上げにより、外国人家事・介護労働者とその他の労働者の賃金格差が拡大し、二国間協定で交渉しにくいと見たインドネシア、フィリピン、ベトナムの3ヶ国が連携して台湾政府に対して共同で交渉を行ったことがある。しかし、外国人家事・介護労働者の賃金は依然として最低賃金よりも低いままである。

(2) 不自由な待機時間と多岐にわたる仕事内容

多くの外国人家事・介護労働者の仕事の待機時間がとても長く、その仕事内容が多岐にわたることが労働部の2つの調査からもわかる。

16 安里 (2006: 11)

住み込みの労働者の労働と非労働の定義は曖昧であるとの指摘¹⁷があるが、そうした労働と非労働の曖昧さから、雇用主が外国人家事・介護労働者に対し労働時間をはっきり決めていないケースが多い。「104年雇用主調査」では雇用主が外国人家事・介護労働者に対して労働時間を設けているのがわずか17.9%で、労働時間を設けていても、設けていなくても、外国人家事・介護労働者の実際労働時間は1日平均10時間前後となっている。

しかし、介護労働というのは、要介護者の生活全般に関わるサポートで、要介護者の近くに待機しなければならないことが多い。住み込みの外国人家事・介護労働者は要介護者に関わる労働を行わなくても、その近くに待機しなければならないことが多い。労働部の2つの調査から、外国人家事・介護労働者を雇っている家庭の約5割は、雇用主を含む家族メンバーが要介護者の介護労働を外国人家事・介護労働者と交代して行っておらず、介護労働を外国人家事・介護労働者に完全に任せていることが分かる。また、雇用主を含む家族メンバーが外国人家事・介護労働者と交代して要介護者の介護労働を担っていても、その時間がかなり限られていることがわかる(表4)。

したがって、外国人家事・介護労働者を雇う家庭は、その大部分の介護労働を外国人家事・介護労働者に任せており、外国人家事・介護労働者は実際の労働時間のほか、不自由な待機時間に強いられていることが多いと推測できる。そして、要介護者が24時間介護を必要とする場合、外国人家事・介護労働者はまとまった休み時間を確保することがさらに難しくなる。労働省の2つの調査からは、1割前後の外国人家事・介護労働者が一日のうち連続して8時間休んでいないことがわかる¹⁸。さらに、多くの雇用主が住宅の部屋数の少なさや要介護者

の夜中の排泄や寝返りなどを理由に、外国人家事・介護労働者は要介護者と同じ部屋で寝泊まりさせてられているとの指摘がある¹⁹。したがって、外国人家事・介護労働者の非労働時間でも完全にフリーになりにくいことが多いと考えられる。

表4 雇用主と家族は外国人家事・介護労働者と交代して介護労働をしているか

「104 雇用主調査」		「103 労働者調査」	
あり	なし	あり	なし
50.1% (3.5H/日)	49.9%	46.5% (1.9H/日)	53.5%

※出所：労働部「104年外籍勞工管理及運用調査」および「103年外籍勞工工作及生活關懷調査」に基づいて筆者作成

「104 雇用主調査」では、外国人家事・介護労働者の雇用の利便性について聞いている(複数回答可)。最も多い答えは、「要介護者が適切な介護サービスを受けられること」(90.8%)であった。次いで「精神的な負担の軽減」(65.0%)、「家族が外で働ける」(54.5%)、「家事の負担の軽減」(44.0%)、「経済的な負担の軽減」(20.3%)である。ここで注目したいのは「家事の負担の軽減」がかなり高いことである。法律上では外国人家事・介護労働者の仕事は要介護者の日常生活のケアに関わる事項のみと規定しているが、雇用主が労働者にその他の家事手伝いを指示することが少なくないと思われる。また、雇用主との関係作りのために労働者自身がその他の家事を自発的に行うケースも多く見られるという²⁰。したがって、かなり多くの外国人家事・介護労働者はリラックスできる独自の空間を確保しにくく、不自由な待機時間が長いほか、介護労働とは別に様々な家事をこなさなければならない労働環境の中に置かれている。

18 「104年雇用主調査」は8.2%、「103年労働者調査」は10.3%である。

19 顧(2010:125)

20 顧(2010:119-120,123)、呉(2012:79-85)

17 安里(2006:7)

(3) 確保しにくい休日

外国人労働者の失踪は労働環境のみならず、生活者としての欲求が関係していると指摘されている²¹。労働環境への配慮は、外国人労働者が同時に生活者でもあることに注意を払わなければならない。台湾では、外国人労働者への生活サポートは近年少しずつ改善されていると言われる²²。しかしながら、多くの外国人家事・介護労働者は休日さえ取得できない現実があり、生活者としての立場が忘れられていることが多い。労働部の2つの調査からは、外国人家事・介護労働者は休日を取得しにくいことがわかる(表5)。「104雇用主調査」では、36.2%の外国人家事・介護労働者が全く休みを取れず、休みがすべて取れているのはわずか10.6%という結果となっている。また「103労働者調査」では、68.6%の外国人家事介護労働者が全く休みを取れず、すべての休みを取れるのはわずか2.1% (平均4日) という結果である。つまり、多くの外国人家事・介護労働者が殆ど休むことがなく、休日をもたらす心身のリフレッシュを得ることができないことになる。

外国人家事・介護労働者はなぜこれほどに休日を取得できないのか。1つ大きな原因は、雇用主家庭の介護労働力の不足であると考えられる。「104雇用主調査」からは、雇用主の48.2%が休日を取ると、それに代わる労働力を確保できないと答えている。その理由は、外国人家事・介護労働者が休むと、その介護労働が雇用主およびその家族が自ら行わなければならないことになるが、家族メンバーが仕事などの理由で休日に行かないこともあると考えられ

外国人家事・介護労働者はなぜこれほどに休日を取得できないのか。1つ大きな原因は、雇用主家庭の介護労働力の不足であると考えられる。「104雇用主調査」からは、雇用主の48.2%が休日を取ると、それに代わる労働力を確保できないと答えている。その理由は、外国人家事・介護労働者が休むと、その介護労働が雇用主およびその家族が自ら行わなければならないことになるが、家族メンバーが仕事などの理由で休日に行かないこともあると考えられ

表5 外国人家事介護労働者の休日

	104 雇用主調査			103 労働者調査		
	全部休み	一部休み	全く 休まない	全部休み	一部休み	全く 休まない
インドネシア	9.8% (4回/9.7H)	52.6% (1.6回/8.9H)	37.7%	0.6% (4日)	27.6% (1.1日)	71.9%
フィリピン	13.7% (4回/10.0H)	57.2% (1.5回/9.0H)	29.1%	9.7% (4日)	44.0% (1.4日)	46.3%
タイ	5.7% (4回/11.1H)	82.3% (1.6回/9.9H)	12.0%	16.8% (4日)	39.4% (1.1日)	43.8%
ベトナム	17.2% (4回/9.9H)	54.2% (2.2回/8.2H)	28.6%	10.4% (4日)	27.2% (1.3日)	62.4%
合計	10.6% (4回/9.7H)	53.3% (1.6回/8.9H)	36.2%	2.1% (4日)	29.3% (1.2日)	68.6%

※出所：労働部「104年外籍勞工管理及運用調査」および「103年外籍勞工工作及生活關懷調査」に基づいて筆者作成

21 田巻 (2007 : 25)

22 たとえば、台北市の外国人労働者相談センターは外国人文化センターを2002年に設置したほか、外国人労働者の出身国の文化祭や音楽会などの開催も行い、4言語のラジオ放送番組も制作・放送を行われてきた。そして、外国人労働者の詩や文章の発表の場も提供して、外国人労働者の文化活動もサポートしてきた。しかし、多言語のラジオ放送は各

言語ごとに、週末1時間だけの放送で、満足できるものとは言えない。また、外国人労働者への催し物はこの数年では年に5~7回程度で、これらの活動を参加できる外国人労働者がごく一部のみである。「台北市労働力重建運用處」HPより (2016年12月10日アクセス) <http://www.fd.gov.taipei/GIPDSD/xslGip/xslExport/116053/2013fdlo/welcome/index.html>

る。また、雇用者が要介護者本人である場合や、雇用主が高齢により要介護者に対して十分なケアを行えない場合もあると考えられる。

行政院主計総処の「人口及住宅普查」によれば、2010年の台湾における65歳以上長期要介護人口が310,790人で、うち26,115人が一人暮らしで、73,360人が夫婦2人または夫婦2人と未婚の子供のみで暮らしている。また、13,114人の65歳以下の要介護者が一人暮らしをしている²³。したがって、要介護者1人で外国人家事・介護労働者の付き添いで暮らしている、または高齢者夫婦が外国人家事・介護労働者の付き添いで暮らしているケースも少なくなく、外国人家事・介護労働者が休日を取ると、介護労働力の不足に直面するのである。

3. 雇用主の管理責任と労働者の休日

外国人家事・介護労働者が休日を取得しにくい理由は他にもある。それは雇用主における外国人家事・介護労働者の管理責任に関係している。「104雇用主調査」では、36.2%の雇用主は政府が外国人家事・介護労働者に休日を取らせるための代替的な介護サポートを提供しても使わないと答えた。そして、76.3%の雇用主が外国人家事・介護労働者が自分で住居・食を手配することには反対と答えた。多くの雇用主が外国人家事・介護労働者の休日または単独の行動を制限したい傾向にあり、それは外国人家事・介護労働者に「悪いことを学ばせないため」という雇用者の考えから来ているとの指摘がある²⁴。台湾仲介業者は、雇用主に対して、外国人家事・介護労働者を他の外国人労働者に接触させないほうが良いとアドバイスすることもある²⁵。そのアドバイスに従い、外国人労働

者の外部との接触を警戒する雇用主が少なくないと考えられる。外国人家事・介護労働者の休日の確保が難しい理由の1つはここにある。

なぜ雇用主および台湾仲介業者は外国人家事・介護労働者の外出を「悪いことを学ぶ機会」と見なしているのであろうか。すでに述べたように、「104雇用主調査」からは、雇用主が考えている外国人家事・介護労働者の主な失踪理由は「他の外国人労働者の誘い」である。言い換えれば、多くの雇用主は自身の雇う外国人家事・介護労働者が他の外国人労働者と接触すれば、良からぬ情報に影響されて、失踪してしまう可能性が高まると考えている。そのために、外国人家事・介護労働者に休日や単独の行動を取らせないのである。しかし、これらはすべて外国人家事・介護労働者の自由を奪うことになる。この事実、台湾政府の外国人労働者の管理政策に強く関わっている。

(1) 雇用主の管理プレッシャーと不安

台湾政府は一貫して外国人労働者を管理することに力を注いできたが、近年、雇用主および仲介業者にその管理責任を転嫁してきたとの指摘がある²⁶。

台湾政府は雇用主が労働者を管理しやすいように、一時、労使双方の合意のもとであれば、外国人労働者の給料の30%を雇用主の管理のもとで貯蓄させる強制貯蓄制度(forced saving)まで作った²⁷。そして、2007年の「就業服務法」の改正まではすべての分野で外国人労働者が失踪した場合、失踪労働者が発見され、出国させるまでは雇用主は新たに代替の外国人労働者を

23 行政院主計総処HP「99年普查統計結果表查詢系統」より(2016年11月7日アクセス)

<http://www.dgbas.gov.tw/lp.asp?ctNode=3273&CtUnit=384&BaseDSD=7&mp=1>

24 顧(2010:143)

25 台北にあるA仲介業者の営業担当への直接インタビューにより(2015年11月24日)。

26 Tseng and Wang (2013:12-15)

27 「外国人聘僱許可及辦法」第30条。1998年よりスタートし、2000年に雇用主に同条の停止を伝え、2001年同条廃止。労使双方の合意とは言えば、雇用主を変えることが全くできなかった当時の外国人労働者にとっては、強制力の高い法律であった。

申請することができなかった。したがって、外国人労働者の失踪は逆に失踪外国人労働者を仲介する闇市場の形成に繋がったとの指摘もある²⁸。また、2001年までは、外国人労働者が失踪しても雇用主が政府に「就業安定費」という外国人労働者の雇用税を支払い続けなければならなかったうえ、2007年までは、雇用主が失踪外国人労働者の収容費用および帰国費用を負担しなければならなかった。外国人労働者の失踪は雇用主にとって労働力の消失のみではなく、金銭的な損失にも直結するものであった。

多くの雇用主が大変な介護労働を維持できないために外国人家事・介護労働者を受け入れたが、台湾政府の政策のもとで、介護労働から解放された代わりに重い管理責任を負うようになったと言えよう。こうした個人である雇用主にとって重すぎる管理プレッシャーに対し改善すべきとの声が高まり²⁹、台湾政府は2007年の法改正で、外国人家事・介護労働者が失踪して6ヶ月以上経てば、雇用主は新たな外国人労働者を迎えられるようにした³⁰。そして、失踪の原因が元の雇用主の責任でなければ、収容費用および帰国費用は、違法に外国人労働者を収容・雇用・仲介した人および外国人本人が負担するようになった。さらに、2013年の法改正で、外国人家事・介護労働者が失踪して3か月以上であれば、雇用主が新たに外国人労働者を申請することができるようになった³¹。

しかし、法律の改正により、雇用主の管理プレッシャーと不安が以前より軽減されたとはいえ、外国人労働者の管理から完全に解放されたわけではない。台湾政府が2001年に強制貯蓄

制度の条例を廃除し、2002年に外国人労働者の身分証明や個人資産を保管することを禁止したが³²、違法行為となった今でも、雇用主が管理の手法として外国人労働者のパスポートや通帳を保管しているケースが少なくない。「103労働者調査」からは、58.6%の外国人家事・介護労働者のパスポートや通帳などの貴重品が雇用主の元に管理されていることがわかる。また、「104雇用主調査」からは、一部の雇用主がこうした行為の違法性すら十分に認識していない可能性があると思われ³³。長い間に蓄積された外国人労働者の失踪に対する不安および管理意識が台湾社会全体に根付いて、法律が改正された今でも雇用主は意識上では違法行為として認識していないと考えられる。休日を取らせないなどの一般的に人権の侵害と言わざるを得ない行為も、雇用主の不安から正当化されてしまっていることが大きいと考えられる。

(2) 自己主張をしにくい外国人家事・介護労働者と反抗としての失踪

では、劣悪な労働環境に置かれてしまう外国人家事・介護労働者は自分の不利益に対して抗議の声を上げられないのだろうか。「103労働者調査」からは、外国人家事・介護労働者は労使問題がある際に、台湾仲介業者(55.0%)および「1955」24時間の多言語無料お助けホットライン³⁴(43.3%)を通して助けを求めることが多いことがわかる。しかしながら、外国人労働者はそもそも不平等な労使関係の中に置かれているため、相談窓口があっても、相談しにくい現状にあると考えられる。それは、台湾の法

28 田巻(2007:17)、張(2010:72)

29 2016年11月22日の労働部電話インタビューより。

30 その他の外国人労働者については、依然として失踪者が発見され、出国させるまで、雇用主が新しい外国人労働者を雇うことができなかった。

31 「就業服務法」第58条および60条。その他の外国人労働者が失踪して6ヶ月以上経てば、再度申請できるようになった。

32 2002年より禁止。「就業服務法」の第57条-8。また、第67条にその罰則も制定されている(6万円~30万円の罰金)。

33 31.8%の雇用主が外国人家事・介護労働者の給与の支払いを労働者の銀行口座に振り込んでいるが、うち22.3%がその通帳が労働者本人の手元にはないと雇用主が答えた。

34 2009年より開設。

律により、外国人労働者が自ら雇用主を変更できないと規定されているからである。2013年の法改正で新しい雇用先が確保できれば、外国人労働者は現在の雇用主の同意のもとで職場を変更することが可能になった³⁵。しかし、言い換えれば、現在の雇用主の同意がなければ、外国人労働者は依然として職場を変更することができない。外国人労働者の抗議で雇用主との関係が拗れれば、新しい職場を確保しても移転することができないうえ、契約が打ち切られて強制帰国される可能性すらある。経済的に恵まれていない多くの外国人労働者は契約が終わるまで仕事をするができなければ、その経済状況が更に悪化することも少なくない。それは、多くの外国人労働者が台湾への出稼ぎのために母国で借金をし、出国に必要な費用を賄っているからである。

「103労働者調査」では、79.4%の外国人家事・介護労働者が仲介業者の斡旋を通して台湾へ渡航したと答えた。85.8%の外国人家事・介護労働は台湾への渡航にあたって、仲介費など母国で負担しなければならぬ費用があったと答えた。そして、65.8%の外国人家事・介護労働者は母国で借金をしてその費用を準備したと答えた。うち、最も多い借金額は70,000～89,999元である(88.7%)であり、その金額は当時の外国人家事・介護労働者の月基本収入の4倍～5倍の金額に相当する。外国人家事・介護労働者にとって、小さくない経済負担である。その母国での借金は通常、台湾で働きだしてから、数か月間～1年間に分けて返済することになる。

また、外国人労働者は仲介業者を通して台湾で働く場合、台湾の仲介業者の世話にもなるが、台湾の仲介業者の営業利益の多くは、外国

人労働者から得ていると思われる。台湾の法律により、台湾仲介業者は1人の外国人労働者を仲介する場合、雇用主からは外国人労働者の給与1ヶ月分に相当する紹介費用と年間2,000元のサービス料金を徴収することができる。一方、台湾仲介企業は、外国人労働者から毎月1,500元～1,800元のサービス料金を徴収することができる³⁶。したがって、3年間の契約期間のうち、台湾仲介業者は外国人家事・介護労働者から、雇用主よりも3倍近く多い金額を徴収することができる³⁷。台湾仲介業者にとって、労働者からのサービス料金は貴重な収入源であり、労働者の契約の途中打ち切りはできるかぎり回避したいリスクである。一方、外国人家事・介護労働者にとっても、基本給与の1割前後にあたるサービス料金は軽くない経済負担であり、サービス料金および借金の返済を引いたあとの手取りが少なくなり、経済的な貯蓄が目標に達成するにはできるかぎり長く働くことが必要となる。したがって、契約の途中打ち切りは、外国人家事・介護労働者ができるかぎり回避したいリスクでもある。

労使関係が不平等である現実の中、労使問題があっても、労使関係の間に立つ台湾仲介業者は労働者の主張よりも雇用主の主張を支持することが多い。政府の相談の窓口があっても、労使問題が最終的に雇用主との交渉になるので、軽々と相談できない側面があると考えられる。労働者の言い分が反映しにくい中、契約の途中打ち切りを避けたいことが外国人労働者の弱みにもなり、一部の雇用主が契約の打ち切りを理由に外国人家事・介護労働者に契約外の仕事を

36 外国人労働者に徴収するサービス料に関しては、1年目は月1,800元以下、2年目は月1,700元以下、3年目は月1,500元以下である。「就業服務法」の付属法である「私立就業服務機構取費項目及金額標準」の第3条および第6条によって定められている。

37 雇用主からの徴収：外国人家事・介護労働者の基本給与15,840元 + (2,000元 × 3年) = 21,840元。労働者からの徴収：(1,800元 + 1,700元 + 1,500元) × 12ヶ月 = 60,000元。

35 「就業服務法」第58条-3。元の雇用主、新しい雇用主、外国人労働者の「三方合意」があれば、外国人労働者が職場の変更が可能になった。

させたり、管理したりして、結果として恫喝行為に繋ぐことが少なくない。多くの外国人家事・介護労働者は、不利な雇用環境の中に置かれてもできる限り雇用主に逆らわずに対応するが、その不安がピークに達した時に危険回避および経済リスク回避するために、失踪を最後の手段として使うことが多いと指摘されている³⁸。雇用主が外国人家事・介護労働者の失踪を心配するために、厳しく労働者を管理するが、逆にその厳しい管理が劣悪な労働環境を形成し、失踪に繋ぐ理由になってしまうことが少なくないのである。

まとめと今後の課題

以上に述べたように、外国人家事・介護労働者の失踪は複数の理由で絡んでいるが、全体的に雇用主が考えている仲介ルートが存在よりも労働環境の悪さに起因していることが多いことがわかる。「弱者の中の弱者」になっているとの指摘のように、外国人家事・介護労働者がほかの労働者よりも悪い労働環境に置かれることが多く、その主な理由は以下の4つと考えられる。

1つ目は台湾政府の外国人労働者の受け入れの政策である。台湾政府は外国人労働者をあくまでもゲストワーカーとして受け入れており、法律で外国人労働者の職場移動を厳しく制限し、雇用主と外国人労働者の間の不平等な労使関係を作り上げている。特に外国人家事・介護労働者は住み込みの雇用形態の中、仕事と暮らしの場が重なっており、雇用主の意向が労働者の仕事だけではなく、暮らしまで強く影響する。そのため、外国人家事・介護労働者がほかの外国人労働者よりも不利な労働環境が形成されやすくなっている。

2つ目は、台湾政府の外国人労働者における管理政策である。台湾政府はこれまでの外国人

労働者の管理責任を雇用主と台湾仲介業者に転嫁してきたが、特に雇用主の管理責任が大きい。長い間、外国人労働者が失踪する場合、雇用主は労働力の消失および金銭的な損失という2つのリスクを負ってきた。法律が改善された今でも雇用主は一定期間以上の労働力の消失リスクを負っている。外国人家事・介護労働者の雇用主にとって、介護労働力の消失は仕事および暮らしに大きく影響するマイナス要素である。それが雇用主の強い管理プレッシャーと不安に繋がっており、外国人家事・介護労働者を厳しく管理する意識が雇用主の間で形成されている。これも外国人家事・介護労働者にとっての不利な労働環境が形成されやすい背景となっている。

3つ目は、台湾における外国人労働者の受け入れは主に民間仲介業者を通して行われてきたことである。特に外国人家事・介護労働者の雇用主は、人的管理ノウハウも経験も少ない中、台湾仲介業者の助言などに頼るところが多い。労使関係が不平等の中、仲介業者が利益確保のために、外国人労働者の主張よりも雇用主の主張を支持し、管理プレッシャーと不安を感じる雇用主側が管理しやすい方法を助言することがあるとみられる。そのため、外国人家事・介護労働者にとっての不利な管理手法が正当化されることが少なくない。

4つ目は、外国人家事・介護労働者の経済状況である。労働基準法の対象外である外国人家事・介護労働者の賃金が少ない一方、借金の返済などの経済的負担を負っていることが多い。雇用主を簡単に変更できない中、多くの外国人家事・介護労働者は契約の途中打ち切りのリスクを避けたい傾向がある。そのため、相談窓口があっても、雇用主との関係を維持するために自らの主張を抑える部分がある。結果、外国人家事・介護労働者にとって不利な労働環境が形成されやすくなっている。外国

38 顧 (2010: 136-137)

人労働者の主張が反映されにくい現状の中、休日や行動制限などの管理手法が台湾社会において一般化されて、結果として外国人労働者の権利を侵害してしまうことが少なくない。そして、雇用主の管理手法が外国人労働者を契約外の仕事をさせる圧力になり、劣悪な労働環境を形成してしまう場合もある。それらがまた新たな外国人労働者の失踪に繋ぐこともある。

では、台湾における外国人家事・介護労働者の労働環境への改善に必要とする要素とは何か。一番大事なのは、外国人家事・介護労働者の労働者と生活者の両方の視点に立つ法律の整備は必要不可欠であると考えられる。しかし、市民の意向が強く政治に反映する現在の台湾社会では、市民の支持なしでは法律の整備も進まない。実際、台湾は労働基準法のかわりに、外国人家事・介護労働者の労働環境を保障する「家事劳工保障法」の草案は2011年にすでに作成されていたが、雇用主からの介護労働力の確保や管理責任への不安の声により現時点でも法案が進んでいない。

したがって、休日の確保も含め、外国人家事・介護労働者の労働環境を改善するには、雇用主の介護労働力確保への心配や労働者管理への不安を軽減できるサポート体制を整えなければならない。雇用主の介護労働力確保へのサポートは、もう少しでスタートする台湾版介護保険制度に強く関連するが、外国人家事・介護労働者を如何に包摂するのかが重要なポイントになると考えられる。一方、20年間かけて形成してしまった雇用主の労働者管理への不安はすぐに消えることができない。これまで、台湾政府が労働者への行政指導などを中心としてきたが、雇用主に対して、雇用への準備の行政指導やサポートも必要である。労働部は2016年7月より初めて外国人家事・介護労働者を受け入れる雇用主に「聘前講習」という雇用前講習への参加を義務付けした³⁹。現時点では1時間

程度のための講習で、雇用主の不安をサポートできる部分がまだ少ない。今後はその内容をさらに充実する必要があるが、雇用主の負担を考慮せずに量だけ拡大しても、本来のサポートと逆にまた雇用主の新たなプレッシャーに繋がる可能性もある。

東アジア間において外国人労働者の争奪戦が始まっているとの指摘がある⁴⁰。台湾では近年、すでに外国人家事・介護労働者が不足している問題に直面しているとの指摘もある⁴¹。実際、台湾よりも条件のよい日本や韓国へ向かう傾向があり、台湾仲介業者が内定した労働者が来ずに、別の代替的な労働者を探さなければならないケースが増えている⁴²。また、インドネシア政府が多くの女性家事・介護労働者が海外で悪条件の中で働かされていることを理由に、早くては2017年に家事・介護労働者としての女性の海外渡航を停止すると発表したが、出稼ぎ先の労働条件の改善を見られれば、労働者の送り出しを継続すると発表している⁴³。買い手市場でなくなりつつある台湾は今後の外国人家事・介護労働者の確保においても、安心・安全、そして魅力的な労働環境作りの必要性があるが、外国人労働者だけではなく、雇用主にとって本当に必要とするサポートとは何か、どのような形でサポートすれば良いのが今後の研究課題である。

39 雇用主本人または雇用主を代表できる同居の家族の1人が参加しなければならない。講習はインターネット講習、予約方式の個人講習および団体講習がある。

40 2014年7月9日NHK放送「アジア労働者争奪戦」

41 東南亜集团HP「最新ニュース」2013年3月10日付「找嚟人越南仲介拒絕台湾訂單」（2016年12月4日アクセス）http://www.sea.com.tw/news_detail.php?sn=3860#.WEP_wmeCh9A

42 2016年11月18日の台北市A仲介業者への電話インタビューより。

43 中央通信社CNA2015年2月15付「停輸出女傭 印尼總統下令定時間表」（2016年12月4日アクセス）<http://www.cna.com.tw/news/firstnews/201502150228-1.aspx>

【日本語参考文献】

- ・明石純一 (2006) 「外交資源としての外国人労働者—台湾の事例分析—：二〇世紀アジア広域史の可能性」『国際政治』第146号、日本国際政治学会、p.172-186
- ・安里和晃 (2004) 「台湾における外国人家事・介護労働者の処遇について—制度の検討と運用上の問題点—」『龍谷大学経済学論集』第43巻第5号、龍谷大学p.1-28
- ・安里和晃 (2005) 「介護労働市場の形成における外国人家事・労働介護者の位置づけ—台湾における事例から—」『龍谷大学経済学論集（民際学特集）』第44巻第5号、龍谷大学、p.1-29
- ・安里和晃 (2006) 「東アジアにおける家事労働の国際商品化とインドネシア人労働者の位置づけ」『異文化コミュニケーション研究』第18号、神田外語大学異文化コミュニケーション研究所、p.1-34
- ・伊藤善典 (2014) 「先進国における外国人家事労働者の増加要因の国際比較分析—一橋大学経済研究所世代間問題研究機構・ディスカッションペーパーNo.630 (2014年8月)、一橋大学
- ・大野俊 (2010) 「岐路に立つ台湾の外国人介護労働者受け入れ—高齢者介護の市場化と人権擁護の狭間で—」『九州大学アジア総合政策センター紀要』第5号、九州大学、p.69-83
- ・田卷松雄 (2007) 「アジアにおける非正規滞在外国人をめぐる現状と課題—日本、韓国、台湾を中心に」『アジア・グローバル都市における都市下層社会変容の国際比較研究 平成16~19年度科学研究費補助金基盤研究 (B) 研究成果報告書』p.1-29
- ・陳真鳴 (2007) 「台湾の介護サービスとホームヘルパー」『日本台湾学会報』第9号、p.217-230
- ・佐野哲 (2004) 「台湾の外国人労働者受け入

れ政策と労働市場」一橋大学経済研究所世代間問題研究機構・ディスカッションペーパーNo.229 (2004年10月)、一橋大学

- ・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」『同支社女子大学総合文化研究紀要』第32巻、同支社女子大学、p.54-70

【中国語参考文献】

- ・張添童 (2010) 「台湾外籍勞工行蹤不明之研究」逢甲大學公共政策研究所碩士論文
- ・顧玉玲 (2010) 「自由的條件：從越傭殺人案看台灣家務移工的處境」國立交通大學社會與文化研究所碩士論文
- ・藍佩嘉 (2008) 『跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭(Global Cinderellas ~ Migrant Domestic and Newly Rich Employers in Taiwan)』行人文化實驗室
- ・四方報編譯 (2012) 『逃：我們的寶島，他們的牢』時報文化
- ・吳晉璋 (2012) 「他們為什麼逃跑？從外籍勞工逃跑現象檢視我國看護類移工政策」國立台灣大學政治學研究所碩士論文
- ・詹秀員・李春味 (2013) 「老人長期照護機構外籍看護來台工作滿意度之研究」『2013福祉科技與服務管理研討會資料集』p.117-118

【英文参考文献】

- ・Stephen Castles, Hein De Haas & Mark J. Miller (2014) "The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World (5th edition)", Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan
- ・Yen-fen Tseng & Hong-zen Wang (2013) "Governing Migrant Workers at a Distance: Managing the Temporary Status of Guestworkers in Taiwan" *International Migration*, Vol. 51, Issue 4, p.1-19