

# 外国人非熟練労働者に対する 社会保険の適用：日本と台湾

中 川 純

## 1. はじめに

外国人労働者に対する政策は、高度成長期など経済状態が好転し、人手不足になると労働市場を外国人に開き、それを広げる一方で、経済停滞、受入国の失業率の上昇、産業空洞化などが発生すると一転外国人労働者の受入れを制限し、帰国を促す傾向がある<sup>1)</sup>。また、慢性的に人手が不足する状況が予想される場合には、滞在期間を漸次的に長期化させる。日和見主義的な政策は、外国人労働者を危機に直面させる。受入国で就労、滞在する際、外国人労働者には倒産および解雇、病気やケガ、障害、老齢などの事態が生じうるが、このような事態が発生する可能性は、滞在が長期化するに伴い高まる。このような事態に起因する困難に対し受入国の社会保障制度が適用される場合があるが、その社会保障制度は、外国人労働者に合わせて整備されておらず、また部分的に対応がなされているとしても短期の滞在を前提としているため、外国人労働者政策や外国人労働者の生活実態に合っていないところがある。政策に社会保障制度が対応できていない状況から、外国人労働者は、制度のはざまでエアポケット的に重大な経済的な困難や健康、生命に対する危機に直面しうる。このような状況を前提として、本稿は、日本と中華民国（以下、台湾）において社会保険制度が外国人非熟練労働者にどのように適用されているのか、特に失業や失踪時にどのような状態に置かれることになるかをあきらかにしようとするものである。

なお、本稿で研究の対象とする外国人労働者は、日本の外国人技能実習生、台湾の外国人非熟練労働者（移工）<sup>2)</sup>である。

1) 佐野哲「台湾の外国人労働者の受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、1頁（2004年）5頁。

## 2. 日台の外国人非熟練労働者に対する政策の概要と実態

### (1) 日本の外国人労働者政策と実態

わが国では、1950年代から政府が「人づくり」協力活動を実施していた。現地での海外職業能力開発施設の設置および運営、訓練に必要な機材の供与、リーダーの要請に加えて、発展途上国から研修生を国内に受入れ、教育をおこなう招聘型研修制度を実施していた。一方、外国人非熟練労働者の受入れについて、1967（昭和42）年の『雇用対策基本計画』において担当大臣が「受け入れる必要はない」と述べて以来、現在においても、一貫して消極的な姿勢をとっている。バブル景気の時期に中小製造企業における人材不足から外国人労働者の受入れが議論されるようになり、その活路となったのが1993（平成5）年に始まった「技能実習制度」であった。非熟練労働者として外国人を受入れないという基本方針を堅持しつつ、技術移転により送出国の経済社会の発展に貢献するという大義名分の下で、事実上人手不足の解消のために外国人非熟練労働者を受入れるものであった<sup>3)</sup>。

技能実習制度は、当初受入れ職種17種で、技能実習生の滞在を1年間の「研修」と、その後1年間就労をおこなう「技能実習」の合計2年間とするものであった。1997（平成9）年には技能実習が2年に延長され、合計3年間となった。1999（平成11）年に対象職種が55種に拡大されて以降も、時宜的に拡大されている<sup>4)</sup>。技能実習制度は、2010（平成22）年に1年間の研修制度が廃止

2) 台湾では、外国人労働者の受入れは、外国人非熟練労働者と外国人専門人材（一般専門人材、特定専門人材、高度専門人材）の2種類に分けられる。周瑩「第6章台湾」労働政策研究・研修機構編『諸外国における外国人材受け入れ制度—非高度人材の位置づけ：イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール』（2018年）125頁、127頁以下。外国人専門人材に関しては、根岸忠「台湾における外国人労働者をめぐる法政策—ホワイトカラーに焦点をあてて」『季刊労働法』261号135頁（2018年）を参照のこと。

3) 張紀滄・張一成「外国人技能実習制度とその課題」Vol. 16, No. 1 *Josai Journal of Business Administration* 9 (2020), at 10-15.

4) 2021（令和3年）3月16日時点で、技能実習2号については85職種156作業が移行対象職種・作業となっている。技能実習3号については77職種135作業となっている。

され、技能実習に一本化されている。従来は1年間の研修については在留資格「研修」、2・3年目は在留資格「特定活動（技能実習）」により滞在を認めていたが、2か月間の技能実習の研修（座学）については在留資格「研修」、それ以降は在留資格「技能実習」により滞在を認めることとした。これにより、従来の1年間の「研修」を「技能実習1号」とし、2・3年目の「特定活動（技能実習）」を「技能実習2号」とした。2017（平成29）年には外国人技能実習法により4・5年目の滞在を認める在留資格「技能実習3号」が創設され、外国人技能実習制度の下で最大5年間の就労が可能となった。また、2017年（平成29）以降、日本国政府と送出国が、技能実習を適正かつ円滑に行うために連携を図ることを目的として、二国間協定（協力覚書）を締結する方法を採用している。

在留資格「技能実習」に加えて、2019（平成31）年にあらたな在留資格である「特定技能」が設けられた。名目上技能の移転を目的とする技能実習制度と異なり、「特定技能」は、深刻な労働力不足に対応するための制度である。原則として二国間協定（協力覚書）を締結する13の送出国から、14業種の相当な知識と技能を必要とする業務をおこなう労働者を受入れるものである（2021（令和3）年時点）。しかし、特定技能制度も、相当な知識と技能を有する外国人労働者を受入れるものであるため、非熟練労働者を受入れないとする基本方針と矛盾しないという見方もある。特定技能には、通算で上限5年の在留期限がある「特定技能1号」と、3年、1年または6か月ごとに更新されるが、在留期限が定められていない「特定技能2号」が設定されている。特定技能制度を創設したことによって、技能実習と合わせて8年、10年またはそれを超える期間の滞在が可能となった。

外国人技能実習生の受入れ方式には企業単独型と団体監理型がある。一般的な受入れ方式である団体監理型は、主務大臣から許可を受けた非営利法人である監理団体が技能実習生の受入れをおこなうものである。実習実施者（受入れ企業）は、受入れが決まった場合に主務大臣に届出の必要がある（届出制）。受入れが決まった技能実習生ごとに、監理団体と実習実施者が技能実習計画を作成し、認定を受ける（認定制）こととなっている。受入れ人数については、従業員の数にしたがって上限が定められており、優良企業には人数枠の拡張が認められる。

技能実習生は、受入れ先の実習実施者で就労するのが原則となっており、同じ

職務内容であっても他の実習実施者に自由に移動することはできない。したがって、転職が認められる場合は例外的な場合に限られる。第1に、実習実施者において技能実習の継続が困難になった際に、実習生が希望すれば他の実習実施者に移ることができる。第2に、技能実習生が技能検定3級等の実技試験に合格し、2号技能実習の修了後、実習生は一時帰国をする場合に、技能実習3号として職種・作業の変更が可能である。第3に、2020（令和2）年4月から新型コロナウイルスの蔓延を受けて、実習実施者や実習予定者の経営状況悪化などによって技能実習の活動が困難になり、現在の在留資格で日本に引き続き在留することが困難となった外国人技能実習生に対し、特例措置により、異職種に移ることが可能となっている（後述）。

上記第1の場合、つまり実習実施者において技能実習の実施が困難になったにもかかわらず、技能実習生が技能実習の継続を希望した場合、監理団体や実習実施者は、新しい実習実施者と連絡、調整等を行うことにより、技能実習が継続できるように努力しなければならない（技能実習法51条1項）。それでも、新しい実習実施者がみつからない場合には、外国人技能実習機構が、技能実習生の受入れ先となりうる監理団体の情報を受け付け、提供することとなる。したがって、監理団体と実習実施者が第一義的に転職先をみつける努力をし、それによって新たな実習先が決まらない場合に外国人技能実習機構が監理団体を変更し、新たな実習実施者を探すこととなる（後述）。ただし、外国人技能実習機構によれば、技能実習生の都合によるものは認められないという<sup>5)</sup>。

日本の状況（2020（令和2）年10月）をみると外国人労働者の数は増加傾向にある。新型コロナウイルスの蔓延が影響し、増加率は大きく減少しているものの、その数は1,724,328人（前年比65,524人（4.0%）増加）と、2007（平成19）年以降で過去最高となっている。技能実習生の数は、402,356人（前年比18,378人（4.8%）増加）となっている<sup>6)</sup>。2016（平成28）年の技能実習生の数が239,577人であることからすると、急速に増えている。

技能実習生は労働者であり、労働基準法（以下、労基法）、労働契約法、最低

5) 澤田晃宏『ルポ技能実習生』（ちくま新書、2020年）179頁。

6) 厚生労働省『『外国人雇用状況』の届出状況【本文版】』（2020（令和2）年10月末現在）<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000729116.pdf>。

賃金法、労災保険法などの労働関係法規の適用がある<sup>7)8)</sup>。社会保険に関しても、技能実習生のおかれている状況によって異なる保険への加入が認められている。社会保険は、被用者を対象とした職域（被用者）保険と、職域保険に加入できない個人が加入する地域保険に分かれる。職域保険は、雇用関係またはそれに準ずる状態にあるかによって適用の可否が決定される。外国人であっても、使用している場合には加入させなければならない<sup>9)</sup>。一方、地域保険は、職域保険の加入

7) 新・旧制度を問わず研修期間にある外国人研修生は、使用従属関係にないとみられている（早川智津子『外国人労働者と法：入管法制政策と労働法政策』（信山社、2020年）185-186頁）。ただし、研修の内容が実質的に労働とみなされる場合には、その労働や時間外労働に該当する分について最低賃金およびそれに基づく割増賃金を請求できる。たとえば、旧制度下での事件として、三和サービス（外国人研修生）事件・名古屋高判平成22・3・25 労判1003・5、スキルほか（外国人研修生）事件・熊本地判平成22・1・29 労判1002・34、プラスアパレル協同組合（外国人研修生）事件・福岡高判平成22・9・13 労判1013・6、東栄衣料破産管財人ほか事件・福島地白川市支判平成24・2・14 労判1049・37、広島経済技術協同組合ほか（外国人研修生）事件・東京高判平成25・4・25 労判1079・79、同さいたま地判平成24・10・24 労判1079・84、がある。これとは別に、外国人技能実習生との労働契約の効力がいつ発生するかという問題がある。これが問題となるのは、研修期間中に研修生が監理団体に帰国させられる場合である。実際、インドネシア人の研修生が、研修期間中の態度がよくないという理由で、実習先で就労する前に監理団体によって帰国させられたという事例が報告されている（岩下康子『広島発「技能実習生事件簿」：「スクラムユニオン・ひろしま」の闘い』（文芸社、2021年）55-58頁）。諾成契約である労働契約の効力は、契約の申込みに対する承諾によって生ずるか、または申込みと承諾の意思表示やそれらの時期を厳格にとらえることなく、就職慣行に基づき労使の意思の合致をフィクショナルに、一定時期に設定することによりその時期に発生するとみられている。外国人技能実習生についてみると、受入れ企業（将来の実習実施者）が監理団体に技能実習生の求人を申し出、監理団体が送出し機関に候補者の選定を依頼し、それを受けて受入れ企業が、面接の結果、その候補者を技能実習生として決定し、その旨を面接対象者に伝えたときに、労働契約が成立していると考えることができる。したがって、研修期間にも（効力始期付き解約権留付付き）労働契約の効力が発生しているものと考えることができる。加えて、この件に関しては、契約当事者でない監理団体がこの労働契約を解約できるかについても疑問が残る。

8) 労基法が家事使用人に適用されないことから、外国人家事支援人材の受入制度で就労する外国人労働者には労基法の適用がない場合がありうる。早川、上掲、108-109頁。

9) 外国人技能実習生を加入させていない例もある。たとえば、広島経済技術協同組合ほか（外国人研修生）事件においてさいたま地裁は、訴外技能実習生の「雇用保険料が支払われた期間は…3ないし4か月間に過ぎない上…原告らの社会保険は未加入のままであったことが認められる」としている。前掲注7、92頁。

要件を満たさない場合に、市町村などが保険者となってそこに住所を有する個人に加入を認めるものであり、一定期間以上の在留資格があるなどの要件を満たせば、外国人でも加入できる、または加入しなければならない<sup>10)</sup>。

## (2) 台湾の外国人労働者政策と実態

台湾では、1980年代以降にバブル経済が発生し、劣悪な労働条件に起因する国内労働者の製造業離れが加速、低い失業率により人手不足が発生し、これが非熟練労働者を国外から迎える議論の端緒となった<sup>11)</sup>。国家的な経済建設事業からの要請に応えつつ、外国人の不正就労防止を図るために、1989（中華民国78）年に「政府プロジェクト公共工事に係る雇用需要対策法（十四項目重要検閲工程入力受給因応措置法）」を制定し、1991（中華民国80）年に公式ルートではじめて約1,000人の対人労働者を受入れた。この受入れ方式は、土木業者独自のコネクションによるものであり、民間主導型であった。その後、外国人非熟練労働者の受入れの議論がさらに高まるのを受けて、1992（中華民国81）年に「就業サービス法（就業服務法）」および諸法を成立させた<sup>12)</sup>。就業サービス法は、シンガポールの制度をモデルとしており、「職業能力が最下位にあるとカテゴリー化される労働者層の受入れ制度」と「二国間協定と受入れ範囲調整・雇用率設定を組み合わせた制度」の2つを基本としている<sup>13)</sup>。後者について、外国人非

10) かつて国保法、児童扶養手当法、特別児童扶養手当法、児童手当法などの社会手当関係法、生活保護法には、その適用を認める対象を、日本国籍を有する個人に限定する、いわゆる国籍条項が規定されていた。しかし、日本政府が難民条約を批准する（1982（昭和57）年）にあたり、法整備がおこなわれ、1981（昭和56）年までに生活保護法、恩給法などを除く社会保障制度の国籍条項が撤廃されている。したがって、外国人であっても一定の要件を満たせば、地域保険に加入することが可能である。なお、生活保護法に関しては、国籍条項がいまだ存在しているものの、永住者、定住者、永住者の配偶者等、日本人の配偶者等や特別永住者、認定難民などについては生活保護が「準用」されている。ただし、現状では外国人技能実習生に関しては生活保護の適用がない。

11) 施昭雄「台湾の外国人労働者受入れ問題」『福岡大学経済学論叢』51巻4号103頁（2007年）104-105頁、西野真由、大島一二「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」『桃山学院大学経済経営論集』60巻2号63頁（2018年）65-67頁。

12) 佐野、前掲注1、9-10頁、周、前掲注2、125頁。

13) 佐野、上掲、21-23頁。



熟練労働者の受入れが、台湾国民の雇用機会に影響を与えないようにするために、受入れ範囲調整制度により、政府所轄官庁の管理の下で外国人非熟練労働者の受入れ分野、受入れ数が管理されている<sup>14)</sup>。雇用量の上限設定について、たとえば、非自由貿易区内の製造業では、外国人非熟練労働者の人数は、同一事業主に雇用される労働者の20%を上限としている<sup>15)</sup>。

台湾の外国人非熟練労働者の受入れ方式は、介護・家事労働分野とそれ以外で異なる<sup>16)</sup>。外国から居宅介護労働者（家庭看護工作之外国人）を受け入れる場合、受入れ希望家庭（申請人）は、指定病院（申請聘僱家庭外籍看護工評估醫院）に介護を必要とする者の状況<sup>17)</sup>の評価を求め、その診断書を添えて、労働省職業安定局（労働部労働力發展署）に申請をする。職業安定局は、まず介護を必要とする者の障害や年齢、申請人（雇主）との親族関係など一定の要件を満たすかを審査する<sup>18)</sup>。それを満たす場合、申請人は、台湾人向けの居宅介護労働者の求人をおこない、それに応募がないか、適任者がいない場合に、職業安定局が外国人非熟練労働者の雇用を許可する（6か月間有効）こととなる。製造業などの場合には、事業主は、経済省に申請をし、その後職業安定局の審査を経ることとなる。職業安定局が雇用者数を決定すると、事業主（雇主）は、求人広告業者などを通じて、事前に台湾人向けの求人を出す。そして、その求人に応募がないか、または採用にいたる者がいないときにはじめて、外国人非熟練労働者の募集、採用手続きを開始することができる<sup>19)</sup>。職業安定局の審査では、受入れる外国人非熟練

14) 台湾における外国人非熟練労働者の職種ごとの受入れ人数に関しては、周、前掲注2、132頁の図表6-4を参照のこと。

15) 上掲。

16) 台湾における外国人非熟練労働者の受入れプロセスに関しては、上掲、132頁の図表6-5を参照のこと。

17) 労働部労働力發展署「移工工作資格及規定：家庭看護工」<https://www.wda.gov.tw/NewsFAQ.aspx?n=9C9CC6640661FEBA&sms=A1CA5B0D37C1A94B>。要介護者の要件は、高齢者である場合には、80歳未満の場合には全介助が必要な状態、80歳以上85歳未満の場合には、重度の介護ニーズがある状態または全介助が必要な状態、85歳以上の場合には軽度の介護ニーズがある状態である必要がある。障害者の場合には、障害者手帳を有し、障害の程度が重度または最重度（重度或極重度）に該当するか、または障害程度表（身心障礙類別鑑定向度）に記載される基準に該当することが必要となる。

18) 上掲。

19) 前掲注1、26頁、江秀華「台湾における外国人労働者の受け入れについて—実態お

労働者の人数により、企業からの申請を却下する場合がある。これらの要件をクリアして、政府から許可を受けた民間の仲介事業者（仲介公司）が、送出国の送出国機関に働きかけて、適切な外国人非熟練労働者を探すこととなる。

外国人非熟練労働者の滞在期間について、当初原則2年として1年の延長が認められるというものであった。2001（中華民国90）年の制度改正で、3年契約で1回の更新が認められることとなった（事実上、6年間の継続雇用が可能）。2016（中華民国105）年に改正された現行制度は、3年間の期間とするが、更新可能であり、就業サービス法では最長で12年（就業服務法52条4項）、居宅介護労働者は最長で14年（就業服務法52条6項）となっている。

就業サービス法は、外国人非熟練労働者の転職を原則として認めていない。しかし、事業主の死亡や倒産など政府が認めた事由がある場合に、職業安定局の許可を受けて、外国人非熟練労働者が事業主を変更できる（就業服務法59条）。さらに、外国人非熟練労働者が、新しい雇用先を確保し、現在の受入れ企業の同意があれば、転職を可能としている（就業服務法53条）<sup>20)</sup>。

台湾の外国人非熟練労働者の数は、新型コロナウイルス蔓延の影響を受けて、やや減少しているものの、2020（中華民国109）年9月で699,218人となっている。内訳としては、農林水産等業が、11,659人、製造業が428,502人、建設業が5,287人、居宅介護労働が252,100人（施設15,528人、家庭236,572人）、家事労働が1,670人である<sup>21)</sup>。

外国人非熟練労働者の賃金は、2020（中華民国109）年6月時点で製造業及び建設業で28,583元（1か月あたりの平均労働時間194.7事件）、居宅介護労働で19,918元となっている<sup>22)</sup>。ある外国人非熟練労働者の収入（2019（中華民国108）年）をみると、月額賃金が17,000元、残業手当が2,268元である（合計19,268元）。これに加えて、仲介事業者に支払う仲介服務費が1,700元、就業安定費<sup>23)</sup>が約2,000元（3か月ごとに6,000元）分差し引かれ、この場合

よび政策調査』『城西現代政策研究』8巻1号61頁（2015年）、65頁。

20) 新しい事業主は、従来の事業主から離職証明文書を受けなければならない。

21) 労働部「中華民国労働統計年報（外籍工作者）」（中華民国109（2020）年）。

22) 労働部「労働部移工管理及運用調査」<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy09/0942menu.htm>。

23) 就業安定費とは、シンガポールの政策に倣った外国人雇用税である。就業安定費は、



外国人労働者の手元に残る賃金は、約 15,000 元となる。これに加えて、不定期ではあるが、仲介事業者健康診断費用（2,500 元または 2,000 元）を支払い、ビザの発給に 1,000 元から 2,000 元が必要となる。

台湾においても外国人非熟練労働者は労働者であり、原則として労基法の適用がある。ただし、家事使用人や居宅介護労働者は、労働省の告示に基づき、適用除外となっている<sup>24)</sup>。

### (3) 日台における外国人労働者政策の異同と転職の禁止

日本と台湾における外国人労働者政策には相違点と共通点がある。もっとも大きな相違点は、外国人非熟練労働者を受け入れる制度の目的が、労働力不足を補うことか否かである。技能実習法は、技能実習が技能等の適正な修得、習熟または熟達のために整備されなければならない、「労働力の需給の調整の手段として行われてはならない（技能実習法 3 条）」としている。ただし、日本の技能実習制度は、その趣旨とは異なったかたちで運用されており、技能実習生は実質的に外国人非熟練労働者とみられている。一方、台湾の場合には、「台湾人の就労権利を保障するため、台湾人の就業機会、労働条件、国民経済の発展及び社会の安全を防げない限りにおいて、外国人労働者を受け入れる（就業服務法 42 条）」としており、台湾人の就労機会や経済の発展などに影響を与えないという条件の下で、労働力不足を補うために外国人労働者を受け入れるものである。技能実習制度は一定の基準を満たす外国人に対し、政府が受入れ職種を決めるものの、受入れ量を決めない<sup>25)</sup>のに対し、台湾では政府が受入れ職種と受入れ量をコントロー

---

外国人労働者の増加に伴う行政コストや台湾人の失業に対する職業訓練費に充てられる（佐野、前掲注 1、26 頁）と同時に、受益者に課税することで安価な労働力とならない高コスト体制をつくり、雇用の調整弁としての機能を担うことを目的としている（安里和晃「外国人介護労働者と労働市場の形成」『季刊家計経済研究』82 号（2009 年）45 頁、47 頁）。就業安定費は、本来的には事業主が政府に対して支払うものであるが、外国人労働者に負担させている場合がある。台湾の就業安定費の金額については、周、前掲注 2、135 頁の図表 6-6 を参照のこと。

24) 根岸忠「台湾における居宅介護労働者の労働条件保護（以下、居宅介護労働者）」『季刊労働法』260 号 70 頁（2018 年）、74-75 頁、同「家事使用人の労働条件はどのようになされるべきか—台湾における家事労働者への労働法の適用をめぐる議論の検討をとおして」『労働法学会誌』133 号 32 頁（2020 年）、238 頁。

ルするものとなっている<sup>26)</sup>。

類似点としては以下のようなものがある。第1に、外国人非熟練労働者の就労を適正かつ円滑に行う上で連携を図るために二国間協定方式を採用していることである。台湾は1992(中華民国81)年から、日本は2017(平成29)年から二国間協定方式を採用している。第2に、外国人非熟練労働者の受入れに政府から許可を受けた民間団体を活用していることである。この手続きについては相違点もある。台湾の場合には、受入れ企業や家庭は事前に政府に申請をおこない、認められなければ仲介事業者に外国人非熟練労働者を受入れる手続きを開始できない。一方、日本では受入れ予定企業が監理団体に依頼し、受入れが決まった後で主務大臣に届出をおこなうこととなっている。第3に、外国人非熟練労働者の転職(事業主の変更および職種の変更)を原則として禁止していることである。ただし、これには両国で例外が設けられている。台湾では、事業主側の事情による場合、職業安定局の許可を受ければ、または元の事業主、新しい事業主、外国人非熟練労働者の同意がある場合に、転職が可能となっている。一方、日本では実習実施者側の事情で実習を継続できなくなった場合や技能実習の職種制限の関係で転職を可能にしている。

外国人非熟練労働者に転職を禁止している理由は、いくつかあると考えられる。両国に共通している理由として、許可を受けた民間団体が、人手の足りない将来の受入れ企業から委託を受けて、送出国の送出し機関に働きかけ、外国人非熟練労働者を受入れ企業に配置することに對し報酬を受ける建付けとなっており、転職を認めると外国人非熟練労働者を受入れるためにコストを費やした企業の利益に反することになることがある<sup>27)28)</sup>。加えて、日本では、実習計画に基づいて計

25) 前掲注1、16頁。ただし、実習実施者の需要を反映していることから受入数は国内市場の動向に一定程度影響を受けているといえる。

26) 上掲、21頁。

27) 日本の監理団体は、実習実施者から3～5万円の監理費を受け取っているという(巢内尚子『奴隷労働：ベトナム人技能実習生の実態』(花伝社、2019年)69頁)。技能実習生を受け入れるための準備情報が掲載されているウェブページでは、受入れ企業が監理団体へ支払う金銭として、監理団体への入会金が1万～10万円、年会費が2～15万円とある。これに加えて、技能実習生の入国準備にかかる費用が必要となるとしている(<https://wilof-work.co.jp/journal/2592/>) (更新日：2021年8月30日、最終閲覧日：2021年11月3日)。これ以外に場合によっては紹介料(30～50万円)が発生す

画的に技能を習得するという建前の下、技能実習生は同じ実習実施者の下で一貫した指導がおこなわれるべきであることがその根拠のひとつとみられている（ただし、このようなかたちで技能実習が進められる必要のある職種・作業は一定のもの限定されると考えられる）。台湾では、国内労働者の雇用の機会に影響を与えないよう、受入れ人数を管理するため、労働省が雇用枠を与えている企業や家庭のみが外国人非熟練労働者を受入れられることも、転職の制限という政策に関連していると考えられる。

転職を原則禁止することは、さまざまな弊害をもたらす。たとえば、第1に、転職が認められず、事業者間での労働移動がないことによって外国人非熟練労働者の労働市場が形成されず、それゆえ賃金などの労働条件が需要と供給のバランスにより適正化されないことや、賃金の額に外国人労働者の能力が反映されづらくなることである。第2に、事業主は、転職できない外国人非熟練労働者の足元をみて、時間外労働を命じつつ、それに対する残業手当を適正に支払わないことがある。第3に、このような状況の下で、業務命令の範囲が広がり、制度が想定されない範囲に及ぶことがある。たとえば、日本では、技能実習として認められない職種での就労（資格外活動）<sup>29)</sup>を命ぜられることがある。台湾では、居宅介護労働者に家事をおこなわせたり、家業を手伝わせたりすることがある<sup>30)</sup>。一方、外国人非熟練労働者は、送出国のブローカーや仲介業者に仲介料や保証料を支払ったために母国（親類やアグリバンクなど）に多額の借金がある場合が多く、働き続ける必要があるため、違法な命令や不当な条件にしたがわざるをえなくなる。また不当な環境でも労働や生活をせざるをえなくなる。力関係が極端

---

る場合があるという（巢内、69頁）。台湾の仲介事業者は、外国人非熟練労働者を事業主に送り込むにあたり、事業主から25,000から35,000台湾元の報酬を受けているという（社団法人台湾外籍工作者發展協會へのメールでのインタビューによる（2021年10月6日））。

28) 外国人非熟練労働者の受入れをおこなう民間事業者は、受入れ企業を顧客としているため、外国人非熟練労働者が抱える問題を解決しようとする意識に乏しい場合がある。日本の監理団体に関しては、前掲注7の事件を参照のこと。台湾の仲介事業者に関しては、鄭安君「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」『多文化公共圏センター年報』9号83頁（2018年）、94頁を参照のこと。

29) たとえば、千鳥ほか事件・広島高判令和3・3・26判労1248・5。

30) 根岸「居宅介護労働者」、前掲注24、72頁。

に偏在する状況の中で暴力<sup>31)</sup>や恫喝などが発生することがある。原則的に転職を許さない制度設計は、不適切な管理をおこなう実習実施者を淘汰できない環境を提供しているといえよう。

#### (4) 日台における外国人非熟練労働者に対する転職の禁止と失踪

借金が返済できないような低い賃金<sup>32)</sup>や過酷かつ不潔な労働・生活環境に耐えられなくなる場合に、外国人非熟練労働者は、就労を拒否するか、実習実施者の下から失踪<sup>33)</sup>するか、避難して外国人労働者の支援団体や労働組合のもとに駆け込むことになる。

日本の例をみると、技能実習生の失踪者の割合は2.2%（2015（平成27）年）、1.7%（2016（平成28）年）、2.0%（2017（平成29）年）、2.1%（2018（平成30）年）となっている<sup>34)</sup>。技能実習生が失踪した場合に、実習実施者は、まず監理団体に報告し、監理団体、送出機関、受入れ企業の三者で捜索をおこなう。犯罪に巻き込まれている可能性もあることから、この過程において警察に捜索願を提出することもある。失踪した技能実習生がみつからないときに、監理団体は、外国人技能実習機構へ「技能実習実施困難時届出書」を提出し、報告をおこなう。その後、実習実施者は、就業規則の退職、解雇に関する規定に従い、退職または解雇の手続きをおこなう。それに基づき社会保険の資格喪失手続きをおこなう。

失踪および失踪後の就職には、違法な仲介ブローカーや派遣会社が介在していることがあるといわれている。仲介ブローカーや派遣会社は、現在の実習実施者よりもよい労働条件を提示し、技能実習生を別の職場に送り込んでいるとされ、

---

31) 三和サービス事件、前掲注7。

32) 外国人非熟練労働者は受入国で少しでも多くの賃金を稼ぐことを目的としており、労働時間が短い場合や残業がない場合、多額の借金を返す見通しが立たないため、失踪する傾向がある。澤田、前掲注5、146-151頁。

33) 失踪は、外国人非熟練労働者が、同意を得ないまま、事業主の下を去る行為またはそのような状態、または受入れ企業が、行方がわからなくなった外国人非熟練労働者について諸機関に一定の手続きを開始している状態をいうこととする。

34) 技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム「調査・検討結果報告書（概要版）」（2019年）。<https://www.moj.go.jp/isa/content/930004166.pdf>。

実際に従来の実習先よりも賃金が高くなることがある。しかし、派遣会社は、失踪した技能実習生の足元をみて、高額の手数料を取ることがある<sup>35)</sup>。また、失踪後は不法就労となるため、労働条件が約束されたものとは異なることや、また労働条件が労基法や最低賃金法の基準を下回ることがある。

台湾においても、外国人非熟練労働者の失踪が問題となっている。失踪率は概ね3～4%で推移している<sup>36)</sup>。失踪する外国人非熟練労働者（失聯移工）の総数は、2021（中華民国110）年9月時点で53,692人であり、そのうち女性が31,873人（59.4%）である<sup>37)</sup>。外国人非熟練労働者が3日以上欠勤または連絡が取れなくなった場合には事業主が関連機関に通報しなければならない（就業服務法56条）。事業主が関連機関に失踪を通報すると、在留資格が喪失させられ、非正規滞在外国人として取締りの対象となる<sup>38)</sup>。失踪した介護従事者は、介護業界が深刻な人手不足のために、同胞コネクションや闇市場で容易に仕事を見つけることが可能であり、不法就労をおこなっている場合が多い。市場の原理が働き、失踪前よりもよりよい労働条件の提示を受けて、従前の家庭よりも高い賃金で働いている場合もある<sup>39)</sup>。失踪に際しては違法な仲介ブローカーなどが関与している場合もあるが、それが失踪の理由となっている割合は大きくない<sup>40)</sup>。

台湾では、外国人非熟練労働者が退職した後2か月間（最長で4か月間）で新しい仕事に就けない場合、強制送還されることとなっている。したがって、転職するためには、新たな仕事をみつけ、元の事業主から同意を得なければならない。新しい仕事を探すために、外国人非熟練労働者は、ビザ（簽證）の登録番号

---

35) 巢内、前掲注27、131頁。

36) 鄭、前掲注28、84頁。

37) 内政部移民署「失聯移工按職業別統計表〈中華民国110年9月〉」（2021年10月19日発表）。<https://www.immigration.gov.tw/5385/7344/7350/8943/?alias=settlementown>、失踪する外国人非熟練労働者に占める居宅介護労働者の割合は、54.0%となっている。失踪する居宅介護労働者である女性の人数は、28,500人で、失踪する女性に占める割合が89.4%となっている。

38) 鄭、前掲注28、84頁。

39) 鄭安君「台湾：コロナ禍は家庭介護における外国人労働者・雇用主・仲介業者の関係改善の転換になるか？」『IDEスクエア』<http://hdl.handle.net/2344/00051911>（アジア経済研究所、2020年）1頁（2020年）4頁。

40) 前掲注28、85-86頁。

を利用して政府が設置する外国人非熟練労働者用の求人サイトに登録する。このウェブサイトは、仲介事業者が、外国人非熟練労働者に新しい仕事をみつけるために利用されるのが一般的である。多くの外国人非熟練労働者は、そのサイトの存在を知らず、またコンピューターリテラシーの関係で登録することが簡単ではない。失踪する外国人労働者が政府の求人ウェブサイトを利用することは理論上可能であるが、実際には新たな仕事をみつけるために利用しないではないかとみられている。その理由は、違法な仲介ブローカーまたは同じ出身国の労働者を通じて新しい仕事をみつけることができるからである。また、ウェブサイトに登録することにより個人の居場所などを探知可能にする状況を避けようとするという理由もある<sup>41)</sup>。

### 3. 外国人非熟練労働者に対する医療保険の適用

#### (1) 日本における医療保険

日本における医療保険は、職域保険と地域保険に分かれる。サラリーマンなどの被用者が加入する、もっとも典型的な被用者医療保険は、全国健康保険協会を保険者とする健康保健（協会けんぽ、以下、健保）である。健保の被保険者は、常時5名以上の従業員を使用する事業所（適用事業所）に「使用される者」となる。保険料率は、東京都の場合9.84%（2021（令和3）年）であり、それを労使で折半する。適用事業所以外の事業所であっても、事業所に使用される者の2分の1の同意を得、厚生労働大臣の認可を受けた場合には、任意包括被保険者として健保に加入できる（健保法31条1項）。通常の労働者の1週間の所定労働時間または、1月の所定労働日数が4分の3未満である短時間労働者<sup>42)</sup>について、特定適用事業所<sup>43)</sup>または国・地方公共団体に属する事業所に勤務する場合に

41) 前掲注27。ただし、労働省の求人ウェブサイトと移民局が同期しているかはわからないという。

42) 短時間労働者とは、週の所定労働時間が20時間以上であること、雇用期間が1年以上見込まれること（この要件は、2022（令和4）年から「2か月を超えて使用される見込み」となる）、月額賃金が8.8万円以上であること、学生ではないことを要件としている。

43) 「特定適用事業所」は、適用事業所の被保険者（短時間労働者を除く）の総数が常時



は、健保に加入させなければならない。任意特定適用事業所に勤務する短時間労働者の場合には、適用事業所が労使合意に基づいて、任意特定適用事業所の申し出を行い、任意に加入することができる。

健保の被保険者資格は、適用事業に使用されるに至った日に取得し、使用されなくなった日の翌日に喪失する。この観点からすると、「使用される者」は、労働契約を締結している個人である「労働者」の要件との深い関連性があるとみることができる。しかし、この二つは完全に一致するわけではない。第1に、労働契約は内定により効力が発生する<sup>44)</sup>が、健保の被保険者資格は実際に就労を開始した日に取得する。第2に、5名未満しか使用していない事業所で働く個人はたとえ労働契約を締結している個人（労働者）であったとしても、被保険者資格を必ずしも有するわけではない。第3に、健保は、労働基準法上の「労働者」だけでなく、会社の代表取締役にも適用されており<sup>45)</sup>、労働契約を締結している被用者に限定されない。

さらに、退職などにより労働者の身分を失ったとしても、被保険者資格喪失の前日までに継続して2か月以上被保険者であり、喪失した日から20日以内に保険者に申し出た場合に、その後2年間について健保の被保険者（任意継続被保険者（健保法3条4項、37条1項））として保険給付を受けられる。また、資格を喪失する日の前日までに継続して1年以上被保険者であった人は、資格を喪失した際に現に受けていた傷病手当金及び出産手当金を引き続き受けることができる。傷病手当金は1年6か月間、出産手当金は出産前後合わせて原則98日間の範囲内で、支給を受けることができる。ただし、被保険者である間にすでに支給を受けている場合、残りの期間について受けることができる。

退職後に任意継続被保険者の手続きをおこなわない場合には、国民健康保険（以下、国保）に移行することとなる。国保は、健保などの職域保険の加入要件

---

500人を超えるものをいう。また、「任意特定適用事業所」は、厚生年金保険の被保険者数500人以下の企業に属する適用事業所で、短時間労働者が社会保険に加入することについての労使合意をおこなった事業所をいう。法律改正により、2022（令和4）年10月から特定適用事業所の適用要件が500人を超える適用事業所から100人を超える適用事業所へ変更されることとなっている。

44) 大日本印刷事件・最二小昭和54・7・20 労判223・19。

45) 広島高裁岡山支判昭和38・9・23 判時362・70。

を満たさない個人が加入する地域保険である。保険者は、国保組合を除けば、都道府県および市町村（特別区を含む）である。都道府県は、安定的財政運営、健全な保険事業の運営に責任を負い、市町村は、被保険者の資格の取得及び喪失に関する事項、国保の保険料の徴収などに責任を負うこととなっている。被保険者は、都道府県の区域内に住所を有する者となっている（国保法5条）。国保の被保険者資格は、都道府県、具体的には市町村、の区域内に住所を有するに至った日に取得し、住所を有しなくなった日の翌日に喪失する。会社を退職した場合には14日以内に手続をおこなわなければならない。国保に加入するには、世帯主が市町村に対し所定の届出をしなければならない。保険料は、市町村ごとに国保条例などによって決定されている。

## (2) 外国人技能実習生に対する医療保険の適用

外国人技能実習生は、実習実施者の下で技能実習を開始したときには、雇用関係が発生しているため、技能実習開始日から健保の被保険者資格<sup>46)</sup>を得ることができる。しかし、実習実施者（企業単独型のみ）又は監理団体で研修を受ける来日してから通常1～2か月間（研修（座学）期間<sup>47)</sup>は、当該外国人には雇用関係にないため、健保の被保険者資格を有することはできない。この期間の傷病については、国保に加入するか、または技能実習生向けの民間傷害保険に加入し、必要な医療サービスを受けることとなる（後述）。

しかし、技能実習生には健保に加入できない状況が発生しうる。第1に、日本人の場合と同様に、実習実施者が5名未満しか常用していない場合には、健保に加入できない。この場合には、技能実習生は任意包括被保険者として健保に

---

46) 健保に加入する技能実習生の被扶養者に保険給付がおこなわれるかについては、原則として家族を同伴することが認められていないためにそのような問題が生ずることは想定されない。また、2020（令和2）年の改正によって、被扶養者には、日本国内の居住要件（住民基本台帳に住民登録されていること）が課されることとなり、外国で生活する技能実習生の親族などに保険給付をおこなわないことが確認された。被扶養者の問題が生じるのは、日本国内で出生した新生児が帰国するまでの期間などに限定されると考えられる。

47) 研修期間は、通常2か月である。しかし、送出国の送出機関で1ヶ月の研修をおこなっている場合には、日本での研修期間を1ヶ月とすることができる。

加入するか、または国保に加入しなければならない。第2に、倒産の場合には事業所が閉鎖し、就労ができなくなった日の翌日に、技能実習生が退職（辞職、合意解約）した場合、また解雇された場合（以下、これらをまとめて失業ということがある）に、その翌日に健保の被保険者資格を失う<sup>48)</sup>。第3に、技能実習生が失踪した場合には、就業規則に規定される、行方不明者の退職または解雇の要件を充足した日の翌日（必ずしも失踪した日の翌日ではない）に健保の被保険者資格を失う。第2、第3の状況で公的医療保険の加入を継続しようとする場合、公的医療保険の加入を継続しようとする場合には、技能実習生が20日以内に都道府県の健保協会で任意継続被保険者の手続きをおこなうか、または現在または新たな居住地である市町村で14日以内に国保への加入手続きをおこなわなければならない。

技能実習生は、在留資格が「技能実習」で在留期間が3か月以上あり、住民登録をおこなう場合には、国保に加入できる。また、在留期間3か月以下で、住民登録ができない人でも、在留資格が技能実習で、資料により滞在が3か月を超えることを証明できる場合には国保に加入できる。健保から国保に加入する場合、これまで加入していた健康保険の資格喪失日（退職日の翌日）から14日以内に手続きをおこなわなければならない。また、退職した技能実習生であっても、在留期間が3か月以上残っており、新たな市町村で転入が認められ、住民登録をおこなうと、国保に加入することができる場合がある。

上記にもかかわらず、国保は、「在留期限が切れている人」を適用除外としていることから、退職した、解雇された、または失踪した技能実習生が、在留資格や在留期間の関係で国保に加入できない場合があると考えられる。第1に、技能実習生は、退職や解雇とともに在留資格の有効期限が切れるわけではなく、実務上、その時点から3か月間は在留資格を取消されないが、この期間が、在留期間が3か月以上なければ国保に加入できないとする要件を満たせない場合（3ヶ月以上ないため）がある<sup>49)</sup>。第2に、技能実習生が失踪する場合に、在留資格が取消され、国保への加入ができなくなる場合がある。入管法22条の4は、

48) 名古屋地判昭和60・9・4 労判460・52。

49) 「技能実習」の在留資格が短い場合には、在留資格を「特定活動」に変更することによって国保に加入する場合もある。

在留資格をもって「在留する者が、当該在留資格に係る活動を行っておらず、かつ、他の活動を行い又は行おうとして在留している場合（1項5号）」に在留資格を取消すと規定している。したがって、技能実習生が失踪して、実習実施者の下を離れて就労するなどした場合に在留資格が取消される可能性がある。取消される場合には、30日を上限として出国のために必要な期間が指定され、当該期間内に自主的に出国しなければならない。また、当該外国人が逃亡すると疑うに足る相当の理由がある場合は、直ちに退去強制の対象となる。在留資格が取消されている場合に、技能実習生には国保への加入が認められないと考えられる。これに加えて、失踪中の技能実習生に捜索願が出されているときには、入国管理局と自治体が連携していることから、市町村が転入届を受理せず、当該市町村の国保の加入が認められない場合があるといわれている。

また、国保を申請する際に必要なパスポート、在留カードが実習実施者や監理団体に管理されており<sup>50)</sup>、手元にないこと、また離職票、社会保険資格喪失証明書、退職証明書、源泉徴収票などを得ることができないことから、申請がしづらい状況に陥ることも考えられる。また、外国人にとって国保への手続きが容易ではなく、失踪中であることから公的機関への関与を避けるため、手続きそのものをおこなわないことがあると考えられる。それに加えて、国保は、所得によっては健保に比べて保険料が高額になる傾向にあり、技能実習生には保険料の金銭的負担が重くなるため、あえて加入をしない選択をする可能性がある。

### (3) 台湾の全民健康保険

台湾の医療保険は「全民健康保険（全民健康保險）」である。保険者は厚生省

---

50) 外国人研修生の失踪を防ぐために、実習実施者が、彼らの旅券の預かり、管理行為、無断での預金口座の開設、預金の払い戻し、預金通帳、印鑑の管理をおこなったことを不法行為としたスキルほか（外国人研修生）事件がある。この事件に関連して、福岡高裁は、実習実施者が外国人研修生の旅券の預かり行為に監理団体が加担したことを不法行為としている（プラスアパレル協同組合（外国人研修生）事件、前掲注7）。技能実習法48条1項は、実習実施者及び監理団体が旅券および在留カードを保管することを禁止しているが、法整備後も預かり行為がみられる。たとえば、熊本地裁は、監理団体による旅券および在留カードの預かりを技能実習法違反と判断している（熊本地判令和3・1・29（平30（ワ）510号））。

中央健康保険局（衛生福利部中央健康保険署）であり、単一の保険者によって運営されている。被保険者となるためには、台湾に住民票があることが必要である。被保険者は職業などにより第1類から第6類に分かれている（全民健康保険法10条1項）。会社員（自営業者、専門職（弁護士、会計士などを含む））は第1類に分類される。生活保護受給者は第5類、そして退役軍人、その遺族、その他住民は第6類に分類される。第1類の保険料は、事業主が60%、被保険者が30%、政府が10%負担することとなっている。第6類の保険料は、被保険者が60%、政府が40%を負担する。

第1類の被保険者の保険料は、標準報酬×保険料率（4.69%）×30%（被保険者負担分）×人数（被保険者+家族（3人まで））となる。2020年の最低賃金を受領している単身者で計算すると、23,800元×4.69%×30%×1名=約335元となる。一方、第6類の1人当たりの保険料は、平均保険料（1,249元（2017（中華民国106）年度現在））×60%となり、約749元となる<sup>51)</sup>。

台湾籍の被保険者は、失踪してから6か月を経過した場合、全民健康保険を脱退しなければならない<sup>52)</sup>。台湾籍の個人が失踪したとき、失踪から6か月未満の場合、家族が保険資格停止申請書で代理申請することによって、失踪の当月から保険を停止できる<sup>53)</sup>。また、台湾籍の個人は、無職で、保険に加入できる配偶者または直系親族がいない場合、地方役所が適用事業所となり、当該役所にて保険に加入することとなる<sup>54)</sup>。

#### (4) 台湾における非熟練外国人労働者に対する全民健康保険の適用

全民健康保険は、台湾に住民票があると適用されるため、台湾に居住する国民の被保険者資格の得喪について議論する余地はほとんどない。しかし、外国人に

---

51) 衛生福利部中央健康保険署『2020-2021 全民健康保険ハンドブック』20頁。https://ws.nhi.gov.tw/001/Upload/293/RelFile/Ebook/Japanese.pdf.（最終閲覧日2021年11月3日）

52) 労働部移工管理及運用調査「事業面雇主為移工辦理保險情形」および「雇主為外籍家庭看護工辦理保險情形」（中華民国109（2020）年）。

53) 前掲注51、16頁。証明書類として警察署が発行する行方不明者捜索届の受理証書が必要となる。

54) 前掲注51、9頁、15頁。

については、問題となりうる。外国人は、台湾に在留（居留）資格を有し、6か月（183日）以上滞在している場合、就労している場合、台湾で出生した場合には、被保険者資格を獲得できる。労働者として台湾にやってきた外国人は、就労要件に該当し、入国した日から全民健康保険の第1類の被保険者となる<sup>55)</sup>。製造業や建設業に従事する外国人非熟練労働者の全民健康保険の加入率は99.83%であり、居宅介護労働者の加入率は、97.85%となっている（2020（中華民国109）年<sup>56)</sup>）。ただし、失踪してから6か月を経過した場合、または在留期限が切れた場合、外国人労働者は全民健康保険を脱退しなければならない<sup>57)</sup>。

台湾に住所を有する個人が全民健康保険の被保険者資格を失うことはほとんど考えられないが、職業の変更や退職に伴い、分類される類が変更されることがある。外国人の場合も同様であり、外国人労働者が失業、失踪した場合には、その日から第1類の被保険者ではなくなる<sup>58)</sup>。労働契約関係がない状況で継続して被保険者であり続けるためには、第1に第6類の被保険者になる必要がある（全民健康保険法10条6項（2））。失業、失踪した外国人非熟練労働者の全民健康保険に関して、事業主がとり得る手続きとして、まず全民健康保険の停止の手続きの代行がある。失業、失踪した外国人非熟練労働者の事業主は、保険料の支払いを避けるために、保険資格停止申請書の手続きを代理申請することが考えられうる。しかし、事業主がこれをおこなうとしてもそれは保険資格の停止であり、第6類への移行手続きではない。したがって、第6類への移行については、失業、失踪した外国人非熟練労働者が自らその手続きをおこなう必要があると考えられる。地方役所が適用事業所となり、当該役所にて保険に加入するとする規定が適用されるとすると、失業、失踪した外国人労働者は、在留資格の手続きをおこなっている役所または実際に生活している地域の役所で、第1類から6類への移行に際し、自ら手続きをおこなう必要がある。その手続きをおこなわない限り、またはその手続きがおこなわれるまでの期間について、無保険状態が発生する。実際には、言語の問題や社会保障制度に関する認識の問題から失踪後は無保

---

55) 上掲、12頁。

56) 前掲注52。

57) 前掲注51、14頁。

58) 衛生福利部中央健康保険署へのインタビューによる（2019年12月19日）。



険状態になることが多いと想定できる。また、全民健康保険の保険料は、比較的  
低額ではあるが、第1類から6類への移行に伴い、保険料が2倍以上になると  
すると、失業、失踪などによって就労所得を獲得する途を閉ざされた外国人が被  
保険者資格を継続しない選択をする可能性もある。

もう一つの方法は、失踪後新たな雇用先で全民健康保険の第1類に加入する  
方法である。失踪して、非正規滞在中であっても、あらたな職に就いた場合に、  
事業主が第1類に加入させることは理屈の上ではありうる。しかし、不法就労  
をしている外国人非熟練労働者に対して事業主がそのような手続きをするとは考  
えられず、また外国人非熟練労働者自身も不法就労があきらかになることを恐れ  
て、それを望まないと考えられる。このような方法をとるには、かつての受入れ  
先の同意を得て、事業者や家庭を変更する必要があると考えられる。

保険料について、台湾籍の低所得者などに対して、第1に政府による保険料  
補助がある<sup>59)</sup>。低所得者に対する補助については、被保険者が手続きをおこなう  
必要はなく、政府担当部局である健康保険署が他機関からの情報（納税額により  
収入の状況を確認する）により補助すべき金額を差し引く方法をとる。しかし、  
外国人労働者の場合には各機関が必要な情報を把握しているとは限らず、失業、  
失踪した個人に対しこのような補助がなされるとは考えにくい。また、なされる  
としても低所得の状態であることが担当部局に伝わるまで相当な時間を必要とす  
る<sup>60)</sup>ため、いずれにせよ立替払いをした後で、費用償還を受けるしかないと考え  
られる。第2に、臨時の経済的困難により保険料や一部負担の医療費が支払え  
ない場合、救済基金の貸付、社会福祉団体からの保険料補助、保険料の分割納付  
の制度が適用される<sup>61)</sup>。ただし、この保険料補助は、失業から6か月を経過し  
ていなければならない<sup>62)</sup>ため、失業、失踪直後の外国人は利用できない。

---

59) 前掲注 51、81-83 頁。

60) 昨年度の収入の確認を待たなければならないとすると、収入がない状況から補助が  
適用されるまで1年近くのタイムラグがある可能性がある。

61) 前掲注 51、84-84 頁。

62) 上掲、86 頁。

## (5) 日台における医療などに対する民間損害保険

日台両国には、外国人非熟練労働者に対して、公的な医療保険を補うための民間保険がある。公的な医療保険の適用状況を考慮する上で、このような保険がどのような役割を担っているかを確認する必要がある。

日本の「外国人研修生・技能実習生総合保険（以下、JITCO 保険）」は、保険契約者を公益財団法人国際研修協力機構（JITCO）、保険加入者を受入機関（監理団体）または外国人技能実習生とし、保険の対象者である被保険者を研修生または技能実習生とするものである。保険契約の内容は、研修（座学）生期間と技能実習生期間で異なる。来日後、研修生は、通常 1～2 か月の研修期間について、労働契約期間にないため、健保に加入して保険給付を受けることができない。JITCO 保険は、その期間に対する医療保険となる。健保や国保などに加入できない研修期間に発生した疾病や病気に対する治療費に対して全額（100%）の補償をおこなう。一方、研修期間が終了し、技能実習生に移行した後は、医療保険と傷害保険を含む損害保険となる。保険の内容は、治療費用保険金（事故日からその日を含めて 180 日以内に要した費用）、死亡・後遺障害保険金（事故日からその日を含めて 180 日以内に死亡した場合もしくは後遺障害が生じた場合）、疾病治療費用保険金（最初の治療日からその日を含めて 180 日以内に要した費用）、疾病死亡保険金、となる。これに加えて、誤って他人の物を壊したり、他人をケガさせて、法律上の損害賠償責任を負担したときに支払う賠償責任保険金や病気またはケガにより死亡したり、危篤状態となったときなどに、現地までの親族等の渡航費用等を支払う救援者費用等保険金がある。ただし、妊娠・出産・流産・早産およびこれらに起因する病気や歯科治療には適用がない。JITCO 保険は、社会保険を補う内容となっており、病気になった場合などに公的医療保険の適用を受けた場合の支給額は、自己負担の 3 割分のみとなる。事業主が公的な医療保険に加入していない場合であっても、自由診療に基づき請求された医療費の 3 割分のみを支給する。病気やケガをしてその後帰国する場合に、初診日から 180 日以内であれば本国に帰国した後の治療費についても保険金が支払われる。保険料は、死亡・後遺障害 700 万円、治療費用 100 万円（障害）、死亡（700 万円）、治療費用 100 万円の A タイプで、保険期間 4 か月の場合 4,490 円、13 か月の場合 11,400 円、死亡・後遺障害 1500 万円、治療費用 300 万円（障

害)となっている。また、死亡 1500 万円、治療費用 300 万円の F タイプで、保険期間 4 か月の場合 11,830 円、13 か月の場合 29,780 円である。保険契約期間は、15 日、30 日、2 か月、3 か月に設定されている。

JITCO 保険は、強制加入ではなく、あくまでも加入が推奨されるものにすぎない。したがって、未加入による無保険状態が発生しうる。特に研修期間中に無保険状態が顕在化すると考えられる。まず、監理団体が研修期間中について研修生を保険に加入させていない場合がある。また、当初加入させていたとしても 1～2 か月の研修期間と治療費が全額補償される保険加入期間が同じに設定されているとは限らず、短期的に無保険状態が発生する可能性がありうる<sup>63)</sup>。加えて、研修中に失踪するなどして研修が終了する場合に、それ以降について JITCO 保険は適用されない可能性がある<sup>64)</sup>。

台湾の民間保険会社は、外国人非熟練労働者向けの民間損害（傷害）保険（意外險）を販売している。この民間損害保険については、全民健康保険および労働者保険を補うために、事業主が外国人労働者のために契約するものである。外国人非熟練労働者本人が契約することもある。たとえば、X 保険会社は、外国人向け個人損害保険（外労個人傷害險專案）を販売しており、A プラン（一般自己および障害給付金 30 万円、重大火傷給付金 1 万円）で、職業分類 2・3 類の場合、保険料の年額は 233 元、職業分類 4 類の場合 412 元、5 類の場合 757 元となっている。これに加えて、医療費が支給される特約は、医療費給付金 1 万円に対し、2・3 類の場合 144 元、4 類の場合 237 元となっている。このような民間損害保険は、2020 年で建設業の外国人非熟練労働者の 55.73% に、また居宅介護労働者の 48.27% に適用されている<sup>65)</sup>。

---

63) 研修期間について、JITCO 保険に加入せず、国保に加入することも考えられうる。しかし、1～2 か月の研修期間の就労後に研修がおこなわれている市町村から離れる可能性が高い研修生に監理団体が国保の加入手続きをおこなう可能性は低いとみることができる。

64) 外国人研修生・技能実習生総合保険は、「保険期間の末日より前に研修の在留期間が満了した場合は、その時点で保険責任は終了します」としている。

65) 前掲注 52。

## (6) 小括

公的医療保険の加入要件は、日台両国とも原則として自国民の要件に準じたものとなっている。外国人非熟練労働者は、受入国で就労を目的に入国していることもあり、被用者保険である公的医療保険への加入を前提としている。一方、雇用関係にない状況にある外国人非熟練労働者に対する医療保険の適用を排除しているわけではない。台湾では、雇用関係が終了した外国人非熟練労働者は、台湾人と同様に全民健康保険第6類に移行することが可能である。日本では、雇用関係が終了した外国人技能実習生は国保に加入することとなるが、国保の加入に際し在留資格や在留期間に依拠した特別なルールが設けられている。国保加入のための在留期間の要件が、2012（平成24）年に1年から3か月になり、技能実習生も加入しやすくなったといえよう。

それでも、失業、失踪した外国人非熟練労働者が無保険状態におかれる状況は発生しうる。台湾の場合には、労働契約関係が終了した外国人非熟練労働者が第6類への変更手続きをおこなわない場合に発生する。日本の場合には、健保や国保の変更手続きをおこなわない場合に加えて、在留資格や在留期間に依拠したルールに該当しない場合や失踪により在留資格が取消される場合に、無保険状態に置かれる可能性がある。

## 4. 外国人非熟練労働者に対する公的年金保険の適用

### (1) 日本の年金制度：厚生年金と国民年金

日本の年金制度は、地域保険である国民年金と、厚生年金に代表される職域年金に分かれる。職域年金については、1985（昭和60）年に、基礎年金部分と報酬比例部分に分ける制度改革をおこない、いわゆる二階建ての構造になっている。この制度改革によって、厚生年金に加入するいわゆるサラリーマン、そしてその専業主婦も国民（基礎）年金の被保険者となることとなった。年金保険の給付は、老齢、障害、遺族という保険事故が発生したとき、年金裁定を経て、おこなわれる。

厚生年金の被保険者資格は、適用事業所に使用されるにいたった日に取得し、死亡したとき、事業所などに使用されなくなったとき、などに喪失する（厚生年

金法 14 条)。被保険者資格の得喪は、事業主からの届出に基づき、厚生労働大臣が確認することにより、その効力が発生する。被保険者が資格得喪の確認をおこなうことができる(厚生年金法 18・31 条)。1 週間に 30 時間以上就労している場合(その他の労働者が 40 時間労働をしているとき)には厚生年金の被保険者となり、給与から天引きされるかたちで保険料を納付する。また、健保と同様に、常用する労働者の数が 5 名未満の事業所で就労する場合には従業員の 2 分の 1 の同意の下で任意加入(任意包括適用)となる。また、短時間労働者の場合には、一定規模以下の事業所の場合に厚生年金への加入は任意となる。

国民年金の被保険者は、第 1 号から 3 号被保険者に分かれている。厚生年金などの職域保険に加入する者は、第 2 号被保険者であり、第 3 号被保険者は 2 号の専業主婦(夫)である。第 3 号に該当するか否かは、当該個人の年収が 130 万円未満であること、上記短時間労働者の要件を満たさないことを基準としている。第 1 号被保険者は、日本に住所を有する 20 歳から 60 歳までの個人で、以下の第 2・3 号被保険者資格を有しない者をいう。いいかえると職域年金の加入要件を満たさない、自営業者、農業従事者、パート、アルバイトに従事する者、それらの専業主婦(夫)、学生、無職の者などが該当する。国民年金の被保険者資格は、国民年金法 8・9 条に定める事実が発生すると当然に被保険者の資格を取得し、喪失する。被保険者は、被保険者資格の取得、喪失、氏名や住所の変更に関する事項を市町村長に届け出る義務がある(国民年金法 12 条 1 項)。第 2、第 3 号被保険者は厚生年金などの保険料として納付するため、実際に国民年金の保険料を納めるのは第 1 号被保険者だけである。保険料は、1 か月あたり 16,610 円(2021(令和 3)年 4 月)である。老齢年金については、受給資格が発生する保険料納付期間は、かつて 25 年であったが、現在では 10 年になっている。国民年保険料を 480 か月(40 年)納めた場合に、老齢国民(基礎)年金として 65 歳で受給できる年金額は約 65,000 円となっている。

経済的な事情で国民年金の保険料の納付が困難な場合には、保険料免除制度または保険料納付猶予制度を利用することができる。保険料免除制度は、被保険者本人、世帯主、配偶者の前年の所得(1 月から 6 月までに申請される場合は前々年所得)が一定額以下の場合や失業した場合など、保険料を納めることが経済的に困難な場合に、被保険者から申請により、保険料の納付を免除するものである。

免除される保険料の額は、世帯の所得により、全額、4分の3、半額、4分の1の4種類が設定されている。免除される保険料の額に応じて支給される年金額が、保険料を全額納めている場合に比較して低額になる。保険料納付猶予制度は、20歳から50歳未満の被保険者で、本人、そしてその配偶者の前年所得（1月から6月までに申請される場合は前々年所得）が一定額以下の場合には、被保険者の申請により、保険料の納付を猶予するものである。納付猶予の期間は、老齢基礎年金、障害基礎年金、遺族基礎年金を受け取るために必要な受給資格期間として算定されるものの、後から保険料を追納しないと老齢基礎年金額の受給額が増えないこととなっている。これに加えて、失業等による特例免除として、失業した場合に申請により、保険料の納付が免除または猶予となる場合がある。

## (2) 外国人技能実習生などに対する年金制度の適用

外国人技能実習生は、1週間に30時間以上就労している場合には厚生年金の被保険者となる。しかし、厚生年金の被保険者資格を有しない場合、国民年金（第1号被保険者）に加入しなければならない。20歳以上60歳未満で日本に住所を有する個人は、外国人（在留期間が3か月を超える中長期滞在者。ただし、後述の社会保障協定を締結している国の国籍を有する個人を除く）であっても、国民年金に加入しなければならない<sup>66)</sup>。技能実習生が、厚生年金の被保険者資格を有しないときは、研修中の期間、退職してから、また解雇されてから次の実習先を見つけるまでの期間、または失踪し、その後解雇されて以降の期間となる。

上の期間については、国民年金の加入手続き、そして同時に保険料の免除または猶予措置の手続きをおこなわなければならない。第1に、研修期間中について、技能実習生が入国後ただちにこれらの手続きをおこなうのが簡単ではないため、監理団体が支援する必要がある。ただし、研修期間が短期間であること、さらに研修を受ける市町村と実習を実施する市町村が異なることがあるため、手続きをしない可能性がありうる。第2に、技能実習生が実習実施者を退職した場合または解雇された場合、厚生年金から国民年金への移行手続きや保険料の免除または納付猶予手続きを監理団体が支援することが考えられる。しかし、新たな

66) 技能実習生の年金加入の例として、前掲注9を参照のこと。出稼ぎ留学生が国保に加入していないことについては、澤田、前掲注5、224-225頁を参照のこと。



技能実習先をただちにみつけれられる見込みがある場合にそれらの手続きをおこなわない可能性がある。このような見込みの下で、仕事がなかなかみつからず、失業期間が長期化する場合には無保険状態による危険が顕在化する可能性が高まる。第3に、技能実習生が実習実施者のもとを去り、支援者に助けを求める場合、または技能実習生が失踪し、従来の実習先とは別の職場で就労する場合、その手続きを技能実習生本人がおこなうか、またはそれを支援者がサポートすることが考えられる。これらの手続きをおこなわない場合、未加入期間（老齢基礎年金の受給資格期間への算入や年金額への反映がなくなること）が発生するだけではなく、滞在中のケガや病気により重度の障害を有するに至ったとき、または死亡したときに支給される障害基礎年金や遺族基礎年金を受給できないこととなる。

外国人技能実習生であっても、保険料納付の期間が10年を超える場合には老齢年金受給権を得ることができ、一定年齢に到達したときに年金裁定を受ければ、年金を受領することができる。保険料納付期間が10年未満の場合に、年金または一時金を受け取ることはできないが、脱退一時金を請求できる。脱退一時金制度とは、日本国籍を有しない外国人が、国民年金、又は厚生年金保険の被保険者資格を喪失し、日本を出国した場合、日本に住所を有しなくなった日から2年以内に脱退一時金を請求することができるものである。脱退一時金の支給金額は、日本の年金制度に加入していた期間に応じて60ヶ月（2021（令和3）年4月から）を上限として計算される。61ヶ月以上被保険者期間にある外国人が脱退一時金を請求した場合には、脱退一時金の支給金額は60ヶ月を上限として計算される。つまり、脱退一時金を受け取った場合、脱退一時金を請求する以前のすべての期間が年金加入期間ではなくなる。市区町村に転出届を提出したうえで、再入国許可を受けて出国している外国人は、再入国許可期間を経過したのち、脱退一時金を請求することができる。この場合、転出日の翌日（国民年金の資格喪失日）から2年間で脱退一時金の請求可能期間となる。原則として、再入国許可の有効期間（みなし再入国許可期間）が経過するまでは国民年金の被保険者とされることから、脱退一時金を請求できない。

技能実習生をはじめとする外国人労働者に対する公的年金制度は、老齢ではなく、むしろ障害や死亡という保険事故が発生した場合に備えたものとみることができる。脱退一時金の支給額計算に用いる月数の上限は、外国人非熟練労働者の

在留期間に合わせて5年(60か月)に引き上げられた<sup>67)</sup>が、この政策は、外国人労働者については、日本に滞在する期間を5年と見積もって設定されたものとみることができる。10年の保険納付期間要件の充足による老齢年金の受給について外国人を排除していないものの、老齢年金の支給をとりあえず想定しておらず、日本に滞在中に事故や病気により障害を有するにいたった場合や死亡した場合に備えて年金保険の加入を要請していると考えることができる<sup>68)</sup>。

外国人労働者が自国以外で就労する場合は、その国の社会保障制度に加入をする必要がある。日本に滞在する外国人労働者が日本の社会保障制度に加入する場合には、自国の保険料と日本で加入が強制される保険の保険料を二重に負担しなければならない場合が生じることがある。また日本やその他の国の年金を受けとるためには、一定の期間について就労する国の年金に加入しなければならない場合がある。そのような状況を解決するために、日本政府は、社会保障協定を締結している。社会保障協定は、「保険料の二重負担」を防止するために加入すべき制度を二国間で調整し(二重加入の防止)、また両国の年金制度への加入期間を通算することにより、年金受給のために必要とされる加入期間の要件を満たしやすくする(年金加入期間の通算)ことを目的としている。社会保障協定の締結国は、ドイツ、イギリス、韓国、アメリカ、ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランド、ブラジル、スイス、ハンガリー、インド、ルクセンブルク、フィリピン、スロバキア、中国の20か国となっている。社会保障協定を締結している国から来て、日本で就労する場合には、年金加入期間の通算がなされる可能性がある。外国人技能実習生の主要な送り出し国の中で協定を締結しているのは、フィリピンと中国である。フィリピ

67) 脱退一時金の支給上限が36か月から60か月に引き上げられたことについて、日本年金機構は「特定技能1号の創設により期限付きの在留期間の最長期間が5年となったことや、近年、短期滞在の外国人の状況に変化が生じていること等を踏まえ、今般、脱退一時金の支給額計算に用いる月数の上限の見直しが行われました」と述べている。<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/sonota-kyufu/dattai-ichiji/20150406.html>。(最終閲覧日:2021年11月3日)。

68) 外国人技能実習生に対する厚生年金及び雇用保険の加入に対する免除措置に関する、衆議院議員関健一郎氏の質問(質問210号、平成30・4・5提出)に対する答弁書(答弁210号、平成30・4・13受領)、[https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb\\_shitsumon\\_pdf\\_t.nsf/html/shitsumon/pdfT/b196210.pdf/\\$File/b196210.pdf](https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_shitsumon_pdf_t.nsf/html/shitsumon/pdfT/b196210.pdf/$File/b196210.pdf)を参照こと。

ン国籍を有する介護、看護労働者や技能実習生などが日本で支払った保険料は、本国の年金の加入要件期間として通算されるが、それ以外の送り出し国の実習生が支払った保険料は通算されない。中国との間にも協定があるが、保険料の二重加入防止に関するものであるため、年金保険料納付期間は通算されない。

### (3) 台湾の労働者保険・退職金制度

台湾において退職後や障害を負った際の所得保障には、労働者保険（勞工保險）、労働基準法に基づく退職金、国民年金などの制度がある。

労働者保険は、普通事故保険（出産（生育）給付、傷病給付、障害（失能）給付、老齢（老年）給付、死亡給付）と労災保険部分（職業災害事故保険）を含む社会保険である。以前は、医療保険部分を含んでいたが、1994（中華民國 83）年に全民健康保険として、雇用保険部分が2003（中華民國 92）年に雇用保険法（就業保険法）として独立している。さらに2022（中華民國 111）年から労災保険部分が労災保険・保護法（勞工職業災害保險及保護法）として単独法化し、独立する予定である。普通保険事故部分の保険料は標準報酬月額の10.5%であり、その保険料を、事業主（雇主）がいる場合には事業主が70%、被用者が20%、政府が10%負担する。労災保険部分の平均保険料は、標準報酬月額の0.21%（労災保険部分：0.14%、通勤災害部分：0.07%（2019（中華民國 108）年）であり<sup>69)</sup>、全額を事業主が負担する。

労働者保険は、退職後の所得保障制度として、老齢（老年）給付と労働者退職年金（勞工退休金）の個人退職年金専用口座制度を提供している。老齢給付は、保険料納付期間が60歳までに15年以上ある場合に、年金を支給する。受給開始年齢は、2020（中華民國 109）年で62歳となっているが、2年ごとに1歳支給開始年齢を上げ、2026（中華民國 115）年に65歳となる予定である。支給する老齢年金の額は、標準報酬月額×被保険者期間（年）×0.775% + 3,000台湾元または標準報酬月額×被保険者期間（年）×1.55%のうち、支給額が高いほうとなる。保険料納付期間が15年に満たない場合でも一時金を受領することができる。一方、個人退職年金専用口座制度は、事業主が賃金の6%を各労働

69) 労災保険部分の保険料について、70人以上を常用する企業には過去3年間の実績によりメリット制が適用される。

者の専用口座に積み立てるものであり、15年以上の納付期間がある場合には年金または一時金として受領することができる。積立期間が15年に満たない場合でも一時金を受領できる。専用口座制度の特徴は、転職した場合でも、次の事業主がその口座に積み立てるため、ひとつの事業所の勤続年数にかかわらず、複数の事業主の下で積み立てられた実績に基づき、より高額の退職年金を受領することが可能となる点である。

これ以外に、労基法は、退職金制度を設けている（労基法53条ないし58条）。労基法は、事業主に対し100分の2から15の退職準備金の積み立てを義務づけ（労基法56条）、労働者は、55歳以上で15年以上勤務している場合、25年以上勤務している場合、60歳以上で10年以上勤務している場合に、退職金を請求できる（労基法53条、56条）。ただし、これは、退職年金専用口座制度と異なり、単一の事業主の下で、上記のような期間について労働契約関係が継続していない限り、請求権はない。

国民年金保険（国民年金保険）は、25歳から65歳で、台湾に戸籍を有する国民<sup>70)</sup>であり、労働者保険、公務員保険、軍人保険、農民保険に加入していない個人、または労働者保険などの老齢給付を受ける要件（15年の加入要件）を満たせない個人などが加入する保険である。給付内容は、老齢年金（老年年金）、身心障害年金（身心障礙年金）、遺族年金（遺屬年金）に加えて、出産給付（生育給付）、葬祭給付（喪葬給付）である。国民年金保険は、上記各保険の給付要件を満たすことができない低所得者向けの制度となっている<sup>71)</sup>。

#### (4) 台湾の外国人非熟練労働者に対する労働者保険・退職金制度の適用

台湾において老後などの所得保障制度が外国人非熟練労働者に適用されるかについてみていくこととする。外国人労働者には、制度上台湾国民に適用される社会保障制度の一部が適用されない。労働者保険についてみると、外国人に老齢給付（老年給付）の適用はあるものの、退職年金専用口座制度の適用はない（勞工

70) 国民年金保険の被保険者は、台湾国民に加えて、台湾の居留証を有し、就労していない一部の外国人配偶者（専業主婦（夫））も含まれる。

71) 台湾の国民年金法の成立過程に関しては、林成蔚「皆年金実現の政治過程—台湾の国民年金制度の導入」『公共政策学』5号145頁（2011年）、を参照のこと。

退休金条例7条)。また、労働基準法の退職金については適用がありうるが、国民年金保険は、基本的に台湾国民に限定されるため、外国人労働者に適用されない(国民年金法7条)。

労働者保険の老齢給付は、外国人でも受領可能であり、支給された実績もある。外国人非熟練労働者は、15年という保険料納付期間を満たすことができないため、老齢給付を年金として受給できない場合がほとんどであると考えられる。そのような外国人は、退職後に帰国し、老齢給付請求開始年齢である60歳に到達したときに老齢給付一時金を請求できる(勞工保険条例58条1項2号)。一時金の支給額は、加入年数×1ヶ月分標準報酬月額をもとに決定される金額、となる。老齢給付の受給資格を有している外国人が本国に帰還した場合に、居住(生存)の証明などの書類と現地の口座番号などを知らせた場合に指定口座に年金または一時金を振り込むこととなっている。ただし、本国に帰国する時期と年金や一時金の受給開始時期との間に大きな時間的な隔りがある場合が多いため、帰国した際には、住所や生存の確認が困難となることが多く、それをいかに克服するかが課題となっている。

退職金制度は外国人にも適用されうるが、同じ事業主の下で25年間(一定年齢以上の場合に10年または15年間)就労しないと請求権がない。台湾における外国人非熟練労働者の最長滞在期間は、上述のように、基本的に12年、介護職で14年であり、現状では制度の適用があっても、外国人労働者が退職金を受け取ることがほとんど想定できない状況にある。

台湾では、労働者保険の老齢給付が、実質的にみて、外国人にとって唯一の老後の所得保障制度となっている。

台湾では、外国人非熟練労働者が雇用関係にある期間中に発生した負傷や病気によって障害を負った場合、または死亡した場合には労働者保険が適用される。しかし、労働者保険を補う保険制度の適用領域が限定的であり、労働者保険が適用されない期間に負うにいたった障害や死亡については所得保障がない。

#### (5) 小括

外国人非熟練労働者に対する年金制度の適用を日台で比較すると、日本では技能実習中は職域年金(厚生年金)への加入し、退職後には地域年金(国民年金)

に加入しなければならないのに対し、台湾では被用者年金（労働者保険普通事故保険部分）のみで、退職後に加入する年金制度がないことについて違いがある。職域・被用者年金の適用しか受けられない場合、失業期間中について老齢年金の被保険者期間としてカウントされないこと、退職後または失業中に事故が発生した場合に、障害年金などを受給できないことなどの問題が生じうる。外国人非熟練労働者は、台湾の場合には退職後、日本の場合には国民年金への加入手続きをおこなわないことによって、事故に遭遇することや病気に罹患することで障害を負うにいたった場合に、所得保障などを受けることができない状況が発生し得る。

老齢年金に関しては、日台ともに被保険者期間を満たす場合には受けることが可能となっている。しかし、現状においてその要件を満たすことが想定されず、限定的な対応となっている。被保険者資格を満たせせず、帰国した場合、日本では脱退一時金を、台湾では老齢一時金を受給できることとなっている。これについて、台湾では、一時金または年金を受領できる可能性もあるが、一時金の額が低いこと、5年分で頭打ちであること、一時金の請求がしづらいこと、などの問題がある。日本では、将来に向けて五月雨式の滞在が発生することを前提とすると、60か月分までしか脱退一時金を受け取れないこと、申請期間が帰国後2年までであることが問題として挙げられる。帰国後に脱退一時金を請求、受領した後で、事情が変化し、その後再来日し、長期的な滞在となる場合、以前に納めた年金保険の被保険者期間分がカウントされず、将来受給できる老齢年金の額が少なくなることが予想される。また、脱退一時金の申請期間が2年しかないため、この短い期間に再び日本で就労するかなどの将来設計を立てることは簡単ではない。断続的に来日し、就労する技能実習生などは、老後を日本で過ごす場合に、生活保護の適用がないため、セーフティーネットがない状況に陥ることが想定できる。台湾の場合には、年金保険料は加入年齢の上限まで通算されるため、このような状況に陥る可能性は低い。

## 5. 外国人非熟練労働者に対する労災保険の適用

### (1) 日本における労災保険制度

日本では、原則として1人でも労働者を雇用している場合、事業者（適用事



業所)は、労働災害補償保険(以下、労災保険)と雇用保険の手続きをおこなう必要がある。労災保険と雇用保険の手続きを同時におこなうため、この2つの保険を合わせて労働保険と呼ぶことがある。労働保険の保険関係は、事業主が新たに事業を開始した日に始まり、保険関係の成立を労働基準監督署長または公共職業安定所長に届け出なければならない。また、事業が廃止、または終了した日の翌日に保険関係は消滅する。労災保険の場合には非適用事業があると同時に、零細の農林水産業の個人経営事業(5名未満)を暫定的に任意適用事業としている。また、雇用保険の場合も同様に零細農林水産業の一部を暫定任意適用事業としている。労働者は、1週間の労働時間が20時間を超える場合には労災・雇用保険の適用を受けられる。労災保険料については事業主が全額負担する。

労災保険の給付には、療養補償給付、休業補償給付、障害補償給付、傷病補償給付、介護保障給付、遺族補償給付、葬祭料がある。また、通勤災害については、労災保険とは若干異なるものの同様の給付がなされる。事業主は、労働者を雇い入れてから10日以内に労働基準監督署に届け出て加入手続きをしなければならない。しかし、事業主が、労災保険に未加入の場合、また労災保険の保険料を納付していない場合でも被災労働者は給付を受けられることとなっている<sup>72)</sup>。労災保険以外に、労基法は災害補償を定めており、事業主(使用者)の過失の有無に関係なく、被災労働者は事業主に対し一定の補償を求めることができる。また、これは上記の暫定任意適用事業に関係なく適用される。ただし、労災保険制度が適用される場合には事業主は労基法上の災害補償責任を免れることができる(労基法84条1項)。事業主は、災害補償をおこなった場合、同一の事由についてはその限度で損害賠償責任を免れることができる(労基法84条2項)。労災保険給付がおこなわれた場合、労基法84条2項を類推適用して、事業主は労災保険給付の範囲で損害賠償責任を免れることができる。損害賠償の請求は、労災保険による給付または労基法の災害補償を受けていたとしても、それらの適用を受

72) 労災保険に未加入の状況で労災が発生した場合、事業主は、保険に加入し、過去2年間の保険料または追徴金を支払わなければならない。また、労働基準監督署から指導があったにもかかわらず故意または重大な過失により未加入である場合には、労働者に支給される保険給付の一部または全額を事業者負担させることができる。加えて、労災保険の未加入は労働基準法違反を構成し、悪質な場合は厚生労働省による企業名の公表や罰金、事業主に懲役刑が科せられることがある。

けない部分について、可能である。

## (2) 外国人技能実習生に対する労災保険の適用

労災保険法は、不法就労者を含めて外国人労働者に適用される<sup>73)</sup>。したがって、技能実習生であっても、日本人と同様に、1週間の労働時間が20時間を超える場合には原則として労災保険の適用を受けることができる。しかし、技能実習生が、零細の農林水産業の実習実施者の下で就労する実習生は、労災保険の適用を受けられない可能性がある。2015（平成26）年度でみると、漁業関係業種で914人、農業関係業種で9,551人が就労しており、実習実施者の規模は不明であるものの、少なくない数の技能実習生に労災保険の適用がない可能性がある。ただし、零細農林水産業で就労する実習生が被災した場合には、労基法上の災害補償、または損害賠償を請求することができる。

外国人技能実習生の労災適用をめぐるのは、失踪後に別の事業者の下で就労し、被災した場合に労災保険に基づく給付を請求できるか否かという問題がある。上述のように、労災保険は逆選択が認められるため、事業者が不法就労している技能実習生分の労災保険の保険料を支払っていなくても、労災保険給付を請求することが可能であると考えられる。

## (3) 台湾における労災保険制度

2021（中華民國110）年4月の法改正（2022（中華民國111）年5月1日施行）により労災保険部分が労働者保険法から単独法化した。労災保険・保護法（以下、新法）は、労働者保険法（勞工保險条例）で規定する労災保険部分と、被保険者の権利について定めた職業災害労働者保護法（職業災害勞工保護法）<sup>74)</sup>

73) 「外国人の不法就労等に係る対応について」（昭和63・1・26基発第50号・職発第31号）、1条1項。

74) 職業災害労働者保護法は、労働者とその雇用期間中に被災し、労災保険による給付を受けた後に一定の要件を満たす場合、また労災保険の被保険者期間の終了後にその期間中の事由により発生した業務上の疾病を発症したと診断される場合に、生活手当、職業訓練手当、補装具手当を含む各種手当を支給する（法8条1項）。また、事業主が労災保険の加入手続きをおこなっていないときに被災した場合にも本法に基づき労働者に手当を支給する（法9条）（労働者保険に加入している人は5年、加入していない人は3年）。

を統合したものである<sup>75)</sup>。新法は、労災保険の給付として、医療（醫療）給付、休業補償（傷病）給付、障害補償（失能）給付、遺族補償（死亡）給付、失踪補償（失蹤）給付の5種類の給付をおこなう（新法26条）。

現在の労災保険制度は、5名未満しか雇用していない事業主の下で雇用されている労働者について任意加入となっている。しかし、新法は、営業許可を有し、法に従い登記し、税務登録している事業者または中央政府の担当官庁から雇用許可を与えられている事業者は、4名以下しか雇用していても加入させる義務を有する（新法6条1項1号）こととなった<sup>76)</sup>。また、非正規労働者の増加に伴い、事業主だけでなく、労働者本人が、ウェブページやスマホのアプリを使って加入することもできるようにしている。

現行法の下では、事業主が労災保険の手続きをおこなうことによって保険関係が開始することとなっており、その手続きをおこなっていない場合に、被災労働者は給付を受けることはできない。ただし、台湾においても、わが国と同様に、事業主は、労基法に基づき災害補償責任を負っている。被災労働者が労災保険部分の適用を受ける場合に事業主は労基法上の補償義務を負わないこととなっている（労基法59条1項）。未加入の事業主または任意加入のため保険に加入していない場合に、事業主は災害補償責任を負う。また、被災労働者は事業主に損害の賠償を請求することが可能であり、労災保険に未加入の事業者のもとで働く労働者が被災した場合でも同様である。一方、新法は、現行制度を変更し、政府が未加入の被災労働者に労災保険給付をおこなうが、それに要した費用を保険料未払いの事業者に求償できることとした（新法36条）。これによって、労災保険の保険関係は、雇入れの日（または、新法施行以前に未加入である場合には、新法が施行される2022年5月1日）から始まることとなり、事業主が手続きをおこなっているか否かに影響を受けないこととなった<sup>77)</sup>。

75) 孫迺翊「重返社會保險之路：簡評勞工職業災害保險及保護法之立法及其對勞工職業災害法制發展之意義」『台灣法律人』4号57頁（2021年10月）、58頁。

76) 新労災保険・保護法は、日本の労災保険制度を参考に改正されているが、制度の適用範囲を可能な限り広げるために日本の任意暫定適用事業のような例外は置かれていなかった。

77) 孫、前掲注75、71頁。

## (4) 台湾における外国人非熟練労働者に対する労災保険の適用

現行制度の下で外国人労働者にも労災保険の適用がある。しかし、労働者を5名以上雇っている事業者を適用対象とすることで、労災保険の適用を受けていない外国人非熟練労働者の層が存在する。5人未満の職場では労災保険への加入が任意であることから、通常、家庭で1人で就労する居宅介護労働者が労災保険の適用からはずれることが多い。居宅介護労働者で労災保険の適用を受けている割合は、2020年の時点でその17.67%にすぎない。多数の被用者を雇用する製造業の外国人非熟練労働者の99.0%に労災保険が適用されていることと比較すると大きな違いがある<sup>78)</sup>。新法は、一部の例外を除いて5名未満しか雇用していない事業主の下にある労働者を被保険者とし、さらに被保険者に外国籍の労働者が含まれること（新法11条）を明示した。これにより、これまで任意適用の対象であった外国籍の家事使用人や居宅介護労働者も労災保険の適用を受けることになったといえよう<sup>79)</sup>。しかし、新法への移行により懸念されることがある。現行法が労災保険の被保険者の標準報酬月額の下限を11,100円としているのに対し、新法はそれを最低賃金（基本工資）である24,000円（2021（中華民国110）年<sup>80)</sup>）に引き上げていることである。上述のように居宅介護労働者などの家事使用人は最低賃金以下の報酬しか受け取っていない場合があり、そのような外国人非熟練労働者は、労災保険の適用からはずれる可能性がある。

労災保険の保険関係を雇入れの日とする新法は、失踪した外国人非熟練労働者が不法就労しているあらたな職場で被災した場合に、労働関係の存在を認めて、保険給付の請求が認められる可能性を示唆していると考えられる。理論上可能と解することができそうだが、不法滞在となっている、失踪した外国人労働者には適用されないという<sup>81)</sup>。

外国人労働者が台湾で被災した後で本国に帰った場合でも、台湾政府が指定する内容に即した診断書、そして台湾政府が諸外国に置く大使館・領事館・代表処

---

78) 前掲注52。

79) 孫、前掲注75、65頁。

80) 2022（中華民国111）年の最低賃金は、月額25,250台湾元、時間給168台湾元となっている。

81) 労働及職業安全衛生研究所労働関係研究組組長へのインタビューによる（2021年11月3日）。

による個人の障害の状況の確認によって、障害補償給付が支払われる。

#### (5) 小括

労災保険制度に関しては、日台両国とも外国人非熟練労働者に適用がある。ただし、日本では5名未満を常用している農林水産業の事業主の下で就労している実習生には労災保険の適用がない場合がある。台湾では、5名未満しか雇っていない事業主の下で就労する外国人非熟練労働者には労災保険が適用されなかったが、2021年の法改正によって適用されることになった。しかし、台湾の新制度の下であっても最低賃金以下の賃金しか受けていない外国人居宅介護労働者などの家事使用人が適用除外になる可能性がある。家事使用人に対して労基法が適用されないことが、このような矛盾を生み出しているといえよう。

## 6. 外国人非熟練労働者に対する雇用保険の適用

### (1) 日本の雇用保険における基本手当の受給要件

労働者は、1週間に20時間を超えて労働し、雇用の見込み期間が31日以上ある場合、雇用保険に加入できる。雇用保険の給付の中心は失業等給付であり、求職者給付、雇用継続給付、就職促進給付、教育訓練給付に分かれる。その中心である求職者給付の基本手当の受給要件をみていくことにしよう。

雇用保険の被保険者が基本手当を受給するためには、自己都合退職の場合、離職の日以前の2年間に被保険者期間が通算して12か月以上なければならない（雇用保険法13条1項）。会社都合である場合、離職の日以前の1年間に雇用保険に加入していた月が通算して6か月以上あれば受給が可能である（雇用保険法13条2項）。被保険者期間は、賃金支払の基礎となった日数が1ヶ月につき11日以上である月をカウントして計算する（11日を満たさない月はカウントしない）（雇用保険法14条1項）。2020（令和2）年8月1日から、その月における賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上ある場合、11日以上とすることとなった（雇用保険法14条3項）。自主都合退職の場合には、待機期間7日において3か月の給付制限期間があるが、2020（令和2）年10月より5年間のうち2回までは給付制限期間が2ヶ月に短縮されることとなった。

求職者給付基本手当を受けるためには、受給資格者が法所定の手続きをおこなひ、公共職業安定所長が失業を認定したうえで、支給決定をおこなう。受給資格者は、4週間ごとの定められた日に公共職業安定所に「出頭し、求職の申込みをしなければならず（雇用保険法 15 条 2 項）、「職業の紹介を受けなければならない（雇用保険法施行規則 22 条 1 項）」。失業認定日に出頭しない場合には基本手当は支給されない。しかし、受給資格者が公共職業安定所長の指示などにより公共職業訓練を受けるために出頭しない場合には失業が認定される。

## (2) 外国人技能実習生に対する雇用保険の適用

技能実習生は、一定の職種を事業とする実習実施者の下で技能実習をおこなう期間について、技能実習生として日本に滞在することが認められる。技能実習制度は、実習実施者の変更を大幅に制限しており、失業や再就職という状態の発生を想定していなかった。したがって、かつてはそれに向けた支援体制が十分整備されてこなかった。このような状況を受けて、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が、実習実施者に義務づけをおこなっている。実習実施者は、外国人技能実習生が、実習生本人の責めに帰すべき理由によるものを除いて、解雇その他事業主の都合により離職する場合、当該外国人労働者が再就職を希望するときは、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施および受講あっせん、求人情報の提供等当該外国人技能実習生の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うよう努めなければならない。その際、公共職業安定所と密接に連携するとともに、公共職業安定所の行う再就職援助に係る助言や指導を踏まえ、適切に対応しなければならない。外国人技能実習生についても、加入条件を満たす限りにおいて実習実施者は雇用保険に加入させなければならない、としている<sup>82)</sup>。

職業紹介に関しては、実習実施者や監理団体、外国人技能実習機構が転職に向けた配慮をすることに加えて、上述のように、出入国在留管理庁が技能実習生に対しマッチング支援を提供している。出入国在留管理庁では、新型コロナウイルス

82) 厚生労働省「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成 19 年厚生労働省告示第 276 号）」、「6 解雇等の予防及び再就職の援助、3 再就職の援助」。



ス感染症の影響により解雇されるなど、実習が継続困難となった技能実習生、特定技能外国人などを雇用するため、関係省庁と連携し、特定産業分野における再就職の支援を行っている<sup>83)</sup>。具体的には、出入国在留管理庁において、外国人により提出された「個人情報の取扱いに関する同意書」に記載された情報を関係省庁や都道府県等の関係機関に提供し、その結果、希望する特定産業分野の中で、求人中かつ採用の意思がある企業等があった場合、当該企業、職業紹介機関等から当該同意書に記載された連絡先へ連絡が入り、再就職が実現するというしくみである。このマッチング支援では、外国人技能実習生であっても異職種へ移ることが可能となる。

雇用保険に加入している外国人技能実習生に対しても、失業の認定を受け、職業紹介を受けている場合には、基本手当などの給付がなされる。外国人技能実習生については、転職に際し、公共職業安定所ではなく、実習実施者や出入国在留管理庁が支援をおこなう場合がある。失業状態にある外国人技能実習生は、失業認定のために4週間に一度公共職業安定所に出頭しなければならない。そこで想定される問題は、出頭するものの、公共職業安定所から職業紹介を受けない場合に失業が認定されるか否かである。この点について、失業の認定は、「受給資格者が求人者に面接したこと、公共職業安定所その他の職業安定機関若しくは職業紹介事業者等から職業を紹介され、又は職業指導を受けたことその他求職活動を行ったこと確認して行うものとする（雇用保険法15条5項）」としている。この条項は、求職活動をしていることについて、その実態を考慮することで失業を認定するという趣旨であると解される。したがって、上述のような求職活動によって雇用保険法の要件を満たすと考えることが可能である。しかし、実習実施者や監理団体の再就職支援（新型コロナウイルスの影響を考慮した時限的な措置であることが想定される出入国在留管理庁のマッチング支援を除く）は、再就職先が同一または類似の職種・作業に限定される可能性が高い。そうすると、日本人の失業者に比べて、紹介を受ける就職機会に差があり、結果として基本給付の給付期間が長期化する場合などが考えられる。したがって、失業認定を満たす求

83) 外国人技能実習生などの雇用継続支援を行うとともに、在留資格「特定活動」を付与し、滞在を可能にしている。マッチング支援を受けずに新たな受入れ機関との雇用契約を締結した場合であっても、「特定活動」への在留資格変更は許可される。

職活動として同視できないとみることもできる。また、これは、就職機会が同一職種に限定されることが雇用条件に固執すること<sup>84)</sup>と同じような状況を生み出すため、失業状態が長期化する場合に、失業認定がされないことが理論上ありうる。

また、技能実習生の基本手当の受給制限期間をめぐって離職や失踪が自主都合退職者か否かが問題となると考えられる。上述のように、自主都合退職の場合には3か月(2か月)の給付制限期間があるが、技能実習生の退職過程において会社都合や解雇であるのか、自主都合かが明確になりづらい場合がある。想定されるものとして、たとえば、実習実施者が技能実習生に解雇の意思表示をしたとしても、その後監理団体が両者の間に入って解約に関する協議をおこなう場合やその過程で実習実施者が和解金を支払う場合、そのプロセスが合意解約(自主都合退職)とみなされることがありうる。失踪した場合、その原因が実習実施者の側にあったとしても、辞職(自主都合退職)とみなされることがありうる。また、技能実習生が労働環境に耐えきれず就労を拒否するときであっても、実習実施者が解雇の意思表示をおこなわない場合には、自主的に退職の意思を示したものと解されることがありうる<sup>85)</sup>。自主都合退職とみなされる場合には、新たな実習実施者がみつからないときに少なくとも給付制限期間の2か月は収入がないことがありうる。公共職業安定所は近時自主都合退職か否かの判断においては離職の過程を丹念に確認するようであるが、日本語の理解が十分でない技能実習生がその状況を的確に伝えられる保障はない。

このほかに、技能実習生は、雇用保険法の基本手当などの被保険者または受給

84) 下市職業安定所事件・大阪高判昭和57・8・9判刑392・カード11頁。

85) 裁判所は、使用者が解雇の意思表示しない場合における技能実習生の就労の拒否を解雇とみなさない傾向にある。たとえば、さいたま地裁は、研修期間中に研修がなされることもなく、また実態のない会社を第2次受け入れ先として就労させられていたという状況での原告らの就労の拒否をその「意思によるもの」と判断している(広島経済技術協同組合ほか(外国人研修生)事件さいたま地判、前掲注6、94頁)。ただし、三和サービス(外国人研修生事件)で名古屋高裁は、実習実施者が暴力や威嚇により恐怖心を抱かせた結果としての就労の拒否について技能実習生に帰責性はなく、不就労に引き続いておこなわれた実習実施者による労務受領拒否を「解雇にほかならない」としている。技能実習生に辞職の意思がないことについて、退社して帰国する旨の意思表示をしたことがないこと、就労の保障を求めて労働組合を通じて団体交渉の申込みがなされていたこと、から認めている(前掲注7、13頁)。

要件を満たさない場合があると考えられる。第1に、零細の農林水産業などは雇用保険の暫定任意適用事業であるため、そのような実習実施者の下で就労する実習生が雇用保険に加入できない。第2に、基本手当の受給資格を得るためには自主都合の場合に少なくとも12か月、または会社都合の場合に少なくとも6か月の実習期間を満たす必要があり、技能実習が開始してまもない時期には、受給資格がない。

### (3) 台湾における雇用保険の外国人労働者への不適用

台湾国籍を有する15歳以上65歳以下の労働者、中華人民共和国籍の配偶者および永住者は、雇用保険に加入することができる。雇用保険部分の保険料は標準報酬月額の1%となっており、その保険料を、事業主（雇主）がいる場合には事業主が70%、被用者が20%、政府が10%負担する。給付を受けるためには過去3年について1年以上の被保険者期間を必要とする。給付内容は、退職前6か月の平均賃金の60%分を最長6か月間受給できることとなっている。45歳以上で障害を有している場合には、最長で9か月である。台湾では、外国人労働者に対して雇用保険が適用されないため、外国人労働者に対する雇用保険の保険料分を徴収していない。

外国人非熟練労働者は、雇用保険に加入していないため、上述のように、新たな仕事を探すにあたって公共職業安定所（就業服務處）を利用できない。したがって、外国人非熟練労働者用の転職ウェブサイト<sup>86)</sup>を利用して新しい仕事を探すこととなる。就職マッチングの成功率は約8割であり、外国人労働者の求職活動に役立っている。しかし、外国人非熟練労働者にとっては転職ウェブサイトへのアクセスが難しく、新しい仕事が必ずしも得られるわけではないため、強制送還されるまでの、離職した日から滞在可能な2か月（最大4か月）間について労働による所得がない状況が発生する可能性がある。新たな仕事を見つけるまで、またはそれによって賃金を得られるまで、貧困状態に陥る可能性がある。そのような場合には、住居と食事を確保するための一時金が支払われる制度がある。

86) 労働部労働力發展署「外国人非熟練労働者用転職支援用アプリ（聘僱移工小幫手APP）」<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=57A2A3A77F641E72>.

#### (4) 小括

雇用保険の適用をめぐる日台の政策は対照的である。外国人非熟練労働者に対する雇用保険の加入に関して、日本ではそれを義務づける一方で、台湾では適用除外としている。

日本では、雇用保険に基づく給付について、日本人と同様のものを受けられない可能性がある。職業紹介については、監理団体、実習実施者、外国人技能実習機構が主体となっておこなうが、公共職業安定所によるものではないため、外国人技能実習生は、日本人被保険者と同様のサービスを受けられるわけではない。また、このようなかたちの求職活動は、理論上基本手当の給付要件を満たせない可能性を残す。被保険者の保険料率は決して高くはないが、同等のサービスを受ける可能性がない個人に同じ保険料を課すことには問題がないとはいえない。

台湾は、外国人に対して雇用保険の適用を認めないとする政策をとっている。現状で代替措置がジョブマッチング支援のみであり、外国人非熟練労働者が、離職、失業した、または失踪した後の所得保障など生活上への配慮が十分ではないといえよう。

## 7. おわりに

日台両国とも、外国人非熟練労働者が労働者であることから、被用者保険の適用を認めており、雇用関係にある限りにおいて社会保険により生活上の困難を回避できる（場合が多い）と考えられる。被用者保険の下では、労働契約が終了した後、または失踪した後、無保険状態が発生しうる。このような状況を回避するため、日本の場合には、労働契約の終了後は地域保険に移行することが可能となっている。しかし、地域保険の加入には在留資格またはその有効期間の要件が課されており、それが地域保険の加入を妨げる要因となっている。さらに、外国人技能実習生の失踪防止という取締りの観点から地域保険への加入を制限する方向にある。これによって、失業、失踪後に事故や病気をした場合に医療保険による給付を受けられず、また事故や病気によって重大な障害を有するに至った場合に障害年金などの所得保障がない状況が生み出される。台湾では、原則として被用者保険である労働者保険の適用を前提としており、さらに、(合法的な)労働

契約関係のない外国人非熟練労働者に対する社会保障制度の適用が制限されている。したがって、失業、失踪によって被保険者でなくなったときに、雇用保険による所得保障の適用がなく、さらには事故や病気で重大な障害を有するにいたった場合には、労働者保険の障害給付の適用もない状況にある。ただし、医療保険については、退職した場合でも類の変更手続きをおこなうことによって医療保険への加入が理屈の上では可能である。

両国とも基本的に自国民に適用される社会保障制度をそのままの要件、または付加的な要件を付すことで外国人非熟練労働者に対応しているが、そのような制度のあり方が、彼らが置かれている状況に合致せず、経済的な困難や健康、生命に対する危機に対応できない状況を生み出している。今後長期的に外国人を非熟練労働者として受け入れていくのであれば、彼らが職場で能力を発揮し、受入国での労働力不足の解消に寄与する一方で、滞在中にリスクにさらされる危険の少ないウィン・ウィンな関係を構築できるような態勢を作り上げていくことが必要である。たとえば、滞在が長期化する、退職、解雇、失踪が発生し得ることに備えて、可能な範囲で修正した外国人向けの社会保障制度を用意する必要がある。現状では両国とも、原則転職禁止など受入れ企業側の事情を優先しつつ、失業や失踪した個人の生活を考慮せず、取り締まりの対象とするしくみとなっており、外国人非熟練労働者に一方的に負担を課すかたちとなっているといえることができる。

(付記)

本稿は、2019年度日本台湾交流協会共同研究助成事業「外国人労働者受入れをめぐる労働市場法政策の日台比較－外国人非熟練労働者に焦点をあてて（研究代表者：根岸忠（高知県立大学文化学部准教授）、孫迺翊（国立台湾大學法律學院教授）」による研究成果の一部である。東京経済大学で開催された上記テーマのシンポジウム（2020年2月1日）の報告原稿に大幅に加筆、修正をおこなったものである。