

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

大野, 俊
九州大学アジア総合政策センター：センター長, 教授

<https://doi.org/10.15017/17927>

出版情報：九州大学アジア総合政策センター紀要. 5, pp.69-83, 2010-06-30. Kyushu University Asia Center
バージョン：
権利関係：

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 ——

Taiwan's Acceptance of Foreign Caretakers at a Crossroads: Between
Marketization and Protection of Their Human Rights

大野 俊

(九州大学アジア総合政策センター長・教授)

OHNO, Shun

(Director and Professor, Kyushu University Asia Center)

Abstract

Taiwan began to formally accept foreign workers into its labor market in public enterprises since late 1980s, and in caretaking and domestic works since 1992. In recent years, Taiwan has been faced with a severe shortage of elderly-care workers in parallel with a declining birthrate and rapid aging, and received an increasing number of foreign caretakers to respond to rapidly growing demand of caring for the elderly. The Taiwan Administrative Yuan has lined with wishes of the families having a person of advanced age, and thus it has excluded domestic care workers (live-in caretakers and domestic helpers) from the subject for its labor standard law. As a result, their working conditions are much worse than those of local care workers. Such a "double-standard labor market" has been criticized severely by local citizen groups and even the U.S. government. This paper examines recent trends and current working conditions of foreign care workers in Taiwan, and discusses about its government's policy on them at a crossroads.

Key words : Marketization of care, Foreign caretakers, Double-standard labor market

要約

急速な経済成長に伴って労働者不足が深刻化した台湾では1980年末、まず公共事業分野で合法的な外国人労働者受け入れを開始し、1992年からは介護・家事労働の分野でも受け入れが始めた。その後、急速な少子高齢化の進展で、人手不足は介護分野でより深刻になり、インドネシア、ベトナム、フィリピンといった東南アジアの人口大国から多数の介護労働者（看護工）や家事労働者（家庭幫傭）を受け入れて、在宅ケアを中心とする旺盛な高齢者介護の需要を賄ってきた。しかし、業界や利用者の意向に沿う政府は在宅の介護・家事労働者（家庭労働者）を労働関連法の対象外に置き続ける政策の結果として形成された「二重基準労働市場」に対して、国内の市民団体や米政府などから批判が強まっている。本稿は、台湾の外国人ケア労働者受け入れの近年の傾向、労働者の就労実態などを探り、受け入れ政策ははじめケア労働の市場化に伴う問題点などを議論する。

キーワード：介護の市場化、外籍看護工、二重基準労働市場

1. はじめに

台湾の少子高齢化は近年、世界最速で進行している。内政部（内政省）の調査統計によると、2009年の台湾の新生児数は前年より7,400人少ない19万1,310人で、過去最低を記録した。2000年には約30万人だったが、その後、急減した。これに伴って、同年の合計特殊出生率（1人の女性が一生に産む子供の数）は1.03に落ち

込み（台北駐日経済文化代表処、2010）、韓国（2008年、1.19）や日本（同、1.37）などを下回って、世界最低になった（『西日本新聞』、2010年1月15日）。

一方、高齢化の進行も急速である。1993年に65歳以上の高齢者が人口の7%以上の「高齢化社会」になり、2005年にはこの割合が10%を超えた。人口の14%以上が高齢者である「高齢社

会」への突入は時間の問題である。台湾住民の平均余命は2008年時点で、78.57歳（男性は75.59歳、女性は81.94歳）(U.S. Department of States, 2009b)で、いずれは日本同様の「超高齢社会」（人口の21%以上が高齢者）になる見通しである。台湾の人口は2009年2月現在、約2,300万人だが、減少に転じる見通しの時期が早まって2017年との見方もあるという（『西日本新聞』, 2010年1月15日）。

こうした中で、高齢者が長期に入所する「長期照護センター」や療養サービス付きの「老人養護所」が1990年代に入ってから急増した。¹ これら的高齢者入所施設は、筆者が最初に台湾で調査にあたった2008年1月時点で、台湾全土で900余りあった。

入所費用は、台北の老人養護所だと、月に28,000～39,000台湾ドル程度、認知症、寝たきりなどで、介護度の高い長期照護センターは40,000～50,000ドル程度である。ただ、これも公立では25,000～28,000ドルと安い。² 入所者の健康状態、経済状態などによって、政府の補助費が異なる（崔, 2008）。また、一部の部屋は、低所得者に提供し、特別価格を設定している施設もある。

台湾の高齢者の間では、元公務員などを例外として、それだけで自活可能な金額の年金受給者は少数派で、介護保険制度もないため、上記の民間施設の入居費用の負担は一般の家庭では相当に重い。このため、現在は、自宅に住み込みの外国人介護・家事労働者を雇い入れ、体が不自由になった親の面倒をみてもらっている家族が極めて多い。

台湾で働く外国人ケア労働者は、現地で「看護工」（英語表記は「caretaker」と呼ばれる介護労働者と、「家庭幫傭」（同「home helper」と呼ばれる家事労働者に2分される。看護工といっても、看護行為は禁じられ、高齢者の食事、体の洗浄、排泄などのケアをしたり、障害者の身の回りの世話をしたりする業務にあたる。看護工には、高齢者施設や病院などの施設勤務の「養護機構看護工」と、家庭に住み込みの「家

庭看護工」がいるが、後者の労働者が圧倒的に多い。

在宅の場合、看護工を雇用できるのは、原則的に重度の要介護者を抱える世帯家族に対し、家庭幫傭の方は、3歳以下の子供を3人以上抱える世帯などである（安里, 2005a: 7）。このため、前者は高齢者介護、後者はチャイルド・ケアに仕事の比重が置かれる。後述するように、在宅の介護労働者と家事労働者が労働基準法の適用外になっており、大きな社会問題になりつつある。本稿では、現地での用語にならない、この2者を合わせて「家庭労働者」という呼称を用いる（表1参照）。

表1. 台湾の外国人ケア労働者（社福外籍勞工）の分類

介護労働者 (caretaker)	} 施設労働者 (労基法の対象)
「養護機構看護工」(施設ケア) 「家庭看護工」(在宅ケア)	
家事労働者 (domestic helper)	} 家庭労働者 (労基法の対象外)
「家庭幫傭」(在宅ケア)	

以下の項では、短期間に外国人ケア労働者を多数受け入れた台湾の導入政策や労働者の置かれた実情、雇用・管理の問題点などを、2008年1月と09年12月の2度にわたる現地調査、各種の文献や先行研究などを踏まえて報告する。経済連携協定（EPA）に沿って2008年以来、インドネシア・フィリピンから看護・介護労働者を受け入れている日本の政策への示唆も考察したい。

2. 台湾政府のケア労働者政策

アジア NIES(新興経済群)の一員として1970年代以降、高度経済成長を達成した台湾は1980年代になってから建設・製造業界などで労働力不足が深刻化した。失業率が2%を切る低率になって、賃金水準が上昇、高学歴化が進む中で、いわゆる「3K（きつい、きたない、きけん）」職場を中心に、低賃金で働く資格外就労（非合法）の外国人労働者が、一説に万単位に膨れ上

1 「長期照護センター」は、ほとんどすべて民間の経営。スタッフ1人が5人の世話をするのが原則である。「老人養護所」は、身体障害があったり、チューブなどによる療養が必要な高齢者が入所する施設。全国に約800カ所にあり、大半が財団の経営である。1人の介護スタッフが8人の入所者の世話をするのが原則である（崔, 2008）。

2 本稿執筆時の2010年5月時点で、1台湾ドルの相場は2.9円。筆者の第1回目の台湾調査の2008年1月時点では、1台湾ドルは3.5円だった。

がった(明石, 2010: 184-85)。旺盛な労働需要の中で、80年代から90年代にかけて台湾人女性の特に20~30代の労働力率が急上昇したことも、外国人労働者受け入れに拍車をかける要因になった。

こうした社会変化を背景に、行政院は公共事業部門の労働力不足を補うため、1989年にタイから建設労働者の合法的受け入れを開始した。その後、台湾人のほか外国人も対象とする「就業服務法」をつくり、92年からは介護・家事の労働者の受け入れも始めた。ケア分野での外国人受け入れは、家事労働を担っている女性の負担を軽減し、就業を促進するための措置でもあった(安里, 2005a: 8-9)。

その後、中国政府の「一つの中国」政策を尊重して台湾と公式の外交関係はないものの、経済面などで良好な関係にあるタイ、フィリピン、インドネシア、マレーシアから労働者の受け入れが増え、99年からはベトナム、2004年からはモンゴルからも労働者の受け入れを始めた(明石, 2010: 187)。行政院勞工局の説明によると、相手国と国交はないので、正式な協定に基づくものではない。台北に事務所を置く相手国の代表処の担当者との話し合いで決めているという(蔡, 2008a)。

外国人労働者は当初より、台湾人の労働力で賄えない部門の「補充の労働力」として位置づけられ、滞在期間は最長3年(のちに6年に延長)に限定され³、台湾での雇用主も、工場閉鎖、セクハラなど特別な事情を除いて変更ができない。また、非専門職(ブルーカラー)の労働者は、家族の帯同、台湾での結婚や帰化も認められていない。受け入れ当初から今日まで、一時滞在の「客工」(ケコン)という扱いを貫いている(Kung, 2007: 209-10)。

1990年代半ば以降、特にタイ発のアジア金融経済危機が台湾も直撃した1997~98年以降、失業率が上昇し、2007年には外国人労働者の割当制を実施するなどして、受け入れの制限を図った。また、2005年に誕生した民主進歩党政権下で、勞工委員会の主任委員(大臣)が外国人労働者を減らす方針を表明したこともある(明石,

2010: 189)。

台湾政府は、外国人家事・介護労働者の雇用主に対して、毎月の「就業安定費用」の支払いを義務づけている。この金額は、看護工は2000台湾ドル、家事労働者は5000ドルである。その一方、台湾籍の介護労働者の雇用主に対しては毎月1万ドルの補助をし、台湾人介護労働者の雇用を促進する方針をとっている。雇用主は、過去2年間、関連法に無違反、医療機関のアセスメントで認可を得たり、重度の障害者証明の保有など、一定の資格を満たさないと、外国人看護工を雇用やその延長をできない(蔡, 2008b)。

台湾人の介護士の大半は「照顧服務員」(ケア・サービス従事者)⁴と呼ばれ、地方の自治体が90時間以上の訓練プログラムを実施して証明書を得る資格である。毎年、4,000~5,000人が取得している。政府は、台湾人介護労働者の専門性を高め、社会的地位を向上させようと、2005年に「照顧服務技術士」という資格と検定試験(国家資格)制度を導入した。日本でいう「介護福祉士」にあたり、2007年には台北に日本の専門学校をモデルにした介護士養成専門学校(2年制)も開校されている。

照顧服務技術士は毎年、9,000人ぐらいがこの資格を取得し、最近では自治体認定の照顧服務員よりも新規の資格取得者が多いという(蔡, 2008a)。外国人労働者は、こうした資格を得る権利が現時点ではない。外国人はあくまで無資格に据え置き、専門職は台湾人に限定するというのが政府の方針である。

それでも、こうした資格制度の導入は、介護分野における台湾人の就業促進に余り効果を果たしていない。照顧服務技術士と自治体認定の照顧服務員の間にはほとんど給与の差はなく、国家資格を得ても高賃金は望めない。このため、地元市民の就業促進という面ではほとんど効果は上がり、介護士の専門学校も広がっていない。台湾人資格取得者で実際に介護の仕事に就いているのはほんの一握りで、大多数が「潜在照顧服務員」や「潜在照顧服務技術士」になっている。⁵

3 就業服務法の規定によって、外国人労働者の就労期間は最長2年だったが、同法は1997年に改定されて、最長3年になった(安里, 2004: 7)。

4 台湾人の介護労働者については、これまで「看護工」、「監護工」、「看病服務員」などの呼称が用いられてきたが、政府は2001年に「照顧服務員」という呼称に統一した。

この背景には、台湾人介護労働者の高齢化の進行がある。労工委員会の2003年の調査では、台湾人介護労働者の約半数は50歳代以上、平均年齢は47歳と、外国人同業者より16歳余り年上だった。学歴は中学校卒業以下が82.5%と大半を占め、来台の外国人介護労働者より低い傾向にある(安里, 2005b: 57-58)。また、台湾先住民の女性の就業が比較的が多い。⁶ 家庭を持つ台湾人労働者は、夜間や休日の勤務を嫌がり、家庭の事情などで欠勤も多く、離職率も高い。

台湾人の照顧服務員などの資格を持っている主婦は、病院での勤務を好む傾向がある。主婦は家族の世話もあるので、労働は毎日2~3時間の短時間や、1日24時間の勤務を限定日数するような、柔軟な就業形態を好む。24時間勤務だと、月に10日も勤務すると、2000台湾ドルぐらいの収入が見込める(崔, 2008)。

結果的に、介護職は施設も在宅も、「離婚など家庭に問題のある中年女性たちの『3K職場』とみなされがち」(崔, 2009b)で、職業選択肢の多い若年層の参入がこの分野では進まない。雇用主にとって、台湾人介護職は全般に、長時間かつ長期間の雇用が期待できない、不安定な労働力である。

一方、外国人看護士は、全般に安定的な労働力である。在宅はもちろん、施設勤務者も施設や近くの寮など「職住一体」で勤務しているケースが多く、管理もしやすい。雇用主側が契約違反や人権面などでよほどの問題を起こさない限り、雇用契約期間中は労働力として期待できる。全般に年齢が若いので、重労働や夜間の労働にも対応でき、週末や祝日も勤務してもらえる。

崔麟祥・台湾長期介護発展協会全国連合会副理事長によると、台湾人の日給は10時間勤務で約1000台湾ドル、外国人は残業代込みでも約700ドル。給与ははるかに安い、旅費(施設が負担)、管理コスト、居宅コスト、税金、通訳謝金のほか、習慣や感情面への配慮など「インビジブル・コスト(目にみえない費用)」がかかり、台湾人よりずっと安価な労働力とは言

えない(崔, 2008)。それでも、上記のような理由から、外国人労働力に依存せざるをえないというのが台湾の高齢者施設介護の実情である。

政府の規定によって外国人看護士の数は、施設の介護労働者の2分の1を超えてはいけないが、実際には夜間勤務のスタッフは大半が外国人で、外国人なしに経営が成り立たないという施設が多い。

住み込みの在宅ケアも事情は似たり、よったりである。住み込みで台湾人を介護や家事の労働者として雇用する場合、月に60,000台湾ドル前後の給与支払いが必要である。裕福な階層でないと、支払えない金額である。しかし、在宅の外国人労働者である「家庭労働者」(介護労働者と家事労働者)だと、就業安定基金への支払いも含めて、20,000ドル台くらいで済む。彼らは労働基準法の対象にならないから、残業や休暇は雇用主の裁量に任されている。調理も、台湾人だと病院勤務の場合くらいしか担当しないが、外国人は施設でも在宅でもこうした業務もこなす。雇用主にとって、外国人の労働力は柔軟で、利便性が高い。

工業総会などの台湾の産業界は、製造業やケアなど生産や再生産の労働現場に欠かせなくなった外国人労働者の受け入れ維持を政府に求め、政府もこうした要請を無視することはできなかった。2001年に就業服務法は改正され、外国人労働者の滞在最長期間は一時帰国をはさんで6年に延長され、最近はこれが最長9年まで延びている。

3. 外国人ケア労働者の数的推移

本項では、台湾における外国人労働者の政府登録数の推移を報告する。台湾はもともと公共事業の現場での労働者不足を解消のために外国人労働者の導入を開始したことは前述の通りだが、高度経済成長期も終わり、大型プロジェクトが減少する中で、建設業界への受け入れは少数になった。

その一方で、大幅に増えたのが「社会福祉」

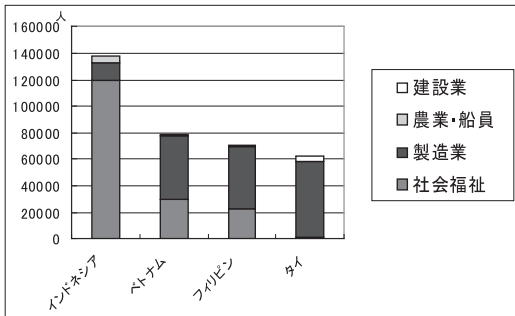
5 崔麟祥・台湾長期介護発展協会全国連合会副理事長によると、台湾人は3万人以上が照顧服務員の資格を持っているが、このうち200~300人しか施設で働いていないという(崔, 2008)。また、安里(2005b: 71)は、2004年に台北市で照顧服務員の職業訓練を受けた約3,000人のうち、その1%しか施設で勤務していない、との施設関係者の声を紹介している。

6 行政院の2005年の調査では、医療・保健・社会福祉の職種で勤務の台湾人は、女性就業者全体の5.41%だが、先住民女性では8.36%を占めている(台湾行政院労工委員会, 2007: 57)。

の分野である。2009年10月末時点では外国人労働者総数(34万7,618人)の半数にあたる17万4,035人が社会福祉関係の業務に従事している(台湾行政院劳工委员会職業訓練局, 2009: 41)。ここでいう「社会福祉」の労働者とは、前述したような「看護工」と「家庭幫傭」のことである。

表2に、2009年10月時点における国籍別・産業別の外国人労働者数を示したが、インドネシア、ベトナム、フィリピンという、人口8,000万人以上の東南アジア3カ国からの労働者がその大半を占めている。

表2. 台湾における国籍別・産業別の外国人労働者数(2009年10月時点)



(出所) 台湾行政院劳工委员会職業訓練局, 2009, 『中華民國臺閩地区職業訓練・技能検定・就業服務・外籍劳工統計速報』: 41。

表3は、1992年から2005年にかけての看護工(介護労働者)の数の推移を示している。この数字は、高齢者施設・病院などの施設勤務と住み込みの在宅勤務の双方を足したものである。

表4は、2000年から2009年までの介護と家事

の「ケア労働者」総数の推移を示している。この数字には家事労働者も含んでいるが、大多数が看護工である。表1と表2は、外国人ケア労働者が受け入れ開始の1992年から今日にいたるまで、ほぼ毎年、右肩上がりが増えて、台湾の社会福祉産業で欠かせない存在になりつついる現実を示している。

表5に、外国人ケア労働者(社福外籍劳工)数の国籍別推移を示した。外国人労働者(全職種)は当初、労働者派遣の仕組みが整備されていたタイとフィリピンが先行したが、1990年代後半に人口大国のインドネシアからの労働者が急増し、最大の労働力供給国になった。その主力分野が高齢者介護であった。

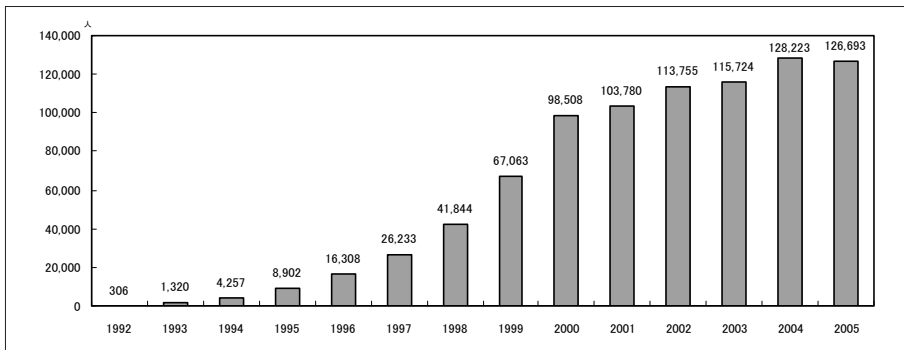
インドネシア人労働者については、職場離脱の多さやその防止にインドネシア政府が非協力的なことなどを理由に、台湾政府は2002年からの一時期、受け入れを停止したことがあり(安里, 2004: 20)、2004年には約2万人まで落ち込んだ。しかし、その後の関係改善に伴って再急増し、2009年には約12万人に達している。

ベトナム人の受け入れは1999年から始まり、2000年代前半に急増し、フィリピン人の数を上回った。しかし、その後、失踪の頻発などもあり⁷⁾、ベトナム人ケア労働者数は2007年以降、ピーク時(2004年)の半数程度の3万人台に落ちついている。

表6は、2009年10月時点における外国人介護・家事労働者の国籍別・分野別数である。

外国人ケア労働者の大多数が在宅の看護工で、家事労働者として雇用されているのは2,324人

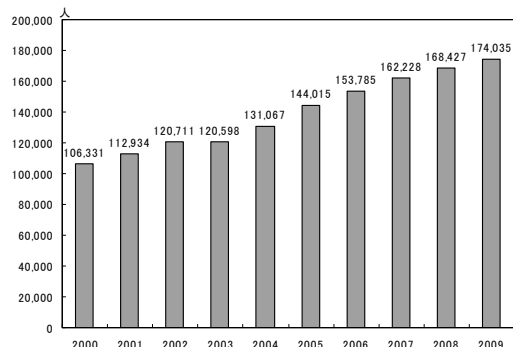
表3. 台湾における外国人介護労働者(看護工)の数の推移(1992~2005年)



(出所) 李, 2005, 「検討外籍看護工引進対外外劳政策之影響 報告」: 5。

(注) 「看護工」に、家事労働者(domestic helper)は含まれない。

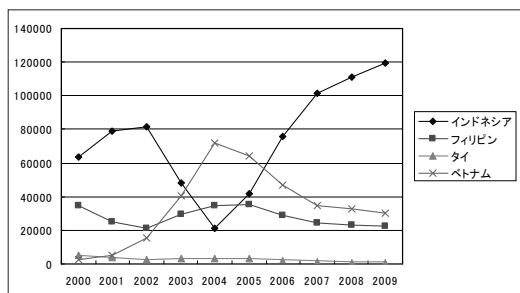
表4. 台湾の外国人ケア労働者（社福外籍勞工）
総数の推移（2000年～2009年）



（出所）台湾行政院勞工委員会職業訓練局，2009，『中華民國臺灣地區 職業訓練・技能検定・就業服務・外籍勞工統計速報』：42-43。

（注）2009年の数字は、同年10月時点のもの。他は、各年末の数字。

表5. 台湾の外国人ケア労働者（社福外籍勞工）
数の国籍別推移



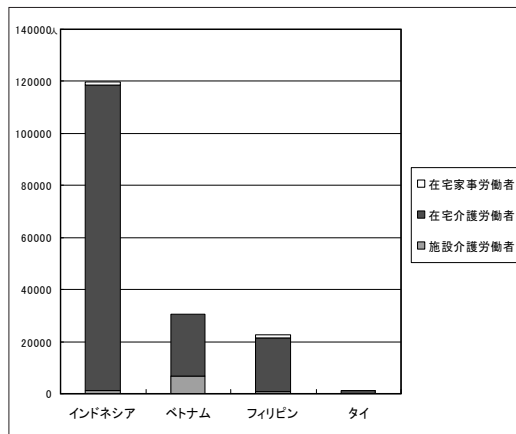
（出所）台湾行政院勞工委員会職業訓練局，2009，『中華民國臺灣地區 職業訓練・技能検定・就業服務・外籍勞工統計速報』：42-43。

（注）2009年の数字は、同年10月時点のもの。他は、各年末の数字。

にすぎない。施設勤務の外国人の中では、ベトナム人が6,767人と突出して多い。⁸

こうした政府の統計からは、在宅を中心とする外国人介護労働者（看護工）はここ数年、インドネシア人が増加の一途をたどって12万人を突破する一方で、フィリピン人とベトナム人は2万～3万人台で、頭打ち傾向にあることがわかる。この理由について、行政院勞工委員会は

表6. 台湾における外国人ケア労働者（社福外籍勞工）の国籍・分野別数（2009年10月時点）



（出所）台湾行政院勞工委員会職業訓練局，2009，『中華民國臺灣地區 職業訓練・技能検定・就業服務・外籍勞工統計速報』：46。

「雇用主のニーズに応えた結果である」（蔡，2009）と分析している。

雇用主ら地元関係者の間で、この送り出し3カ国の労働者のステレオタイプなイメージが形成され、それがインドネシア人労働者の需要の伸張、フィリピン人・ベトナム人労働者の需要の抑制要因になっている。例えば、インドネシア人については「雇用主に従順で、口論もしない。それほど利口ではないかもしれないが、良い労働者である」との認識が広くある。一方、フィリピン人は大卒など学歴が相対的に高く、英語ができるのは利点だが、自分の権利を主張する傾向がある。さらに、フィリピン政府が、派遣代・サービス代を高額にしないよう人材派遣会社に要望しているため、派遣会社側は「十分な利益が得られない」として、フィリピン人を売り込まない傾向があることなどが、下降傾向の背景にあるという。また、ベトナム人は、看護師や介護コース履修などの証明書に不正があるケースもあり、労働者の質が保証の限りでないことが問題だという（崔，2009b）。⁹

7 ベトナム人ケア労働者の失踪の多い理由については、台湾の農村部を中心に地元男性と結婚したベトナム人女性が多く、彼女たちの手引きで、工場、飲食店など別の職種で資格外活動をするケースが多い、ベトナム人は台湾人と容姿が似ていることから、失踪しても隠れやすいなどの指摘が、関係者間でよく聞かれる。

8 筆者が訪問した台北市内のある大規模高齢者施設は、雇用する外国人看護工30人の全員がベトナム人女性だった。その理由について、施設経営者は中国人に似通っている、中国語をすぐに覚える、ベトナムが共産主義国家なので、その市民も管理しやすいとの認識があるの3点を挙げた（陳，2008）。

4. 外国人介護労働者(看護工)の雇用・管理の問題点

台湾の外国人ケア労働者受け入れは、前述のように、主に労働力不足補充の観点から開始されたため、当初より応募の資格要件は厳しいものではなかった。政府が求める要件は、台湾の友邦国の国民、20歳以上、関連法規に無違反、入国前90時間の実習などである。学歴や語学力についての規定はないため、高校卒業かそれ以下の学歴の持ち主が、外国人看護工(施設勤務者を除く)の9割以上を占める。¹⁰ 大学卒業者は少数派だが、この中には自国の看護学部を卒業したり、看護師の資格を持つ者もいる。こうした資格取得者を優先して採用する高齢者施設もある。

出国前の実習プログラムには、中国語(北京語)学習も含まれるが、簡単なあいさつ言葉程度しか勉強する時間的余裕がない。¹¹ 來台していきなり家庭や施設に配属される外国人ケア労働者は、まず言葉の壁に直面する。このため、施設の場合は、外国人の新任を迎えると、1~3週間程度、通訳を雇い、台湾人スタッフのほか、同胞の先輩も講師役にして業務の説明をし(写真1参照)、最低限の中国での会話を教える。あとは、勤務しながら、会話能力を少しずつ向上させ、同僚や入居者とのコミュニケーションがとれるようにする。

中国語や業務の学習については、施設や家庭によって取り組みにばらつきがある。筆者は2008年と09年に台北と高雄の高齢者施設を計5カ所、訪問したが、毎週の会合で語学講習をして外国人中国語コンテストの入賞者を出したところもあれば、ベトナム語・中国語などの会話集を使って自習させるなど、自助努力任せのところもあった。

次のシフトのスタッフに利用者の状況を引き継ぐ介護日誌の取り組みも様々である。ベトナム人を雇用する施設では日誌にベトナム語で記

写真1. 台湾人スタッフ(右端)や通訳(中央の男性)から、身体介護の器具の使用方法を学ぶ新任のベトナム人看護工(2008年1月8日、台北市内の高齢者施設で筆者写す)



入し、フィリピン人を雇用の施設では英語で記入して、中国語がわかるベトナム人スタッフ、英語がわかる台湾人スタッフらがそれを中国語に翻訳して、次のシフトに引き継いだりしている。フィリピン人を中心に16人の外国人看護工を雇う高雄の大規模施設では、利用者の身体状況、食事摂取、便の量などを記す「護理記録」(nurses' notes)を中国語と英語の2言語にして、ティックをつけさせる方式を採用していた。

中国語の聞き取りや会話の能力は半年から1年も勤務すれば、ある程度は身につくが、どここの施設も継続した専門的語学学習を施す余裕はなく、高度な語学能力のマスターまで期待していない所が多い。限られた契約年数の間、施設で働く台湾人看護師の補助や介護士としての任務を真面目に全うしてくれるのが第一だからである。このため、送出国に向いて面接している施設でも、新規採用にあたっては中国語の能力よりもケアの態度の方をより重視する傾向がある。¹²

筆者が訪問した台北と高雄の高齢者施設では、面談した外国人労働者から「日常会話はある程

9 Wang (2010: 50-51) によると、雇用主の間における送出国労働者のイメージは、台湾人ブローカーに操られて形成された面が大きい。その結果、インドネシア人は「御し易いが、地方の農民出身なので、衛生習慣に欠ける面がある」、フィリピン人は「面倒だが、英語会話ができる」などのイメージが定着している、という。

10 台湾行政院勞工委員会職業訓練局(2009a: 87)の調べでは、2008年6月時点で、外国人看護工(施設勤務者を除く)のうち、高校卒業かそれ以下は全体の93.3%を占めた。

11 出国前の90時間研修については、受け入れ施設の間で、研修による言語やスキルの成果は余り実感されておらず、台北市の施設関係者の協会は数年前、台湾にやって来たベトナム人介護労働者に対して1週間の集中研修を実施したことがある。しかし、これもコストがかかりすぎるなどの理由で中止され、その後、政府の補助金を得て、介護器具も活用しての実技演習を中心とした実地研修を実施している(崔, 2009a: 41-42)。

度できるが、中国語の読み書きはほとんどできない」という話がよく聞かれた。¹³

また、ベトナム人、フィリピン人、インドネシア人が混在して勤務する施設では、彼らの間の共通言語が、能力が限定的な中国語しかないため、外国人労働者からは「台湾人よりも、他の外国人の同僚とのコミュニケーションがとりにくい」との声が聞かれた。¹⁴

在宅のケア労働者の場合には、言語能力の不足がより深刻な事態を招くケースも起きている。例えば、台北市では、女性労働者が台湾人の男性雇用主がしゃべった「軽くして」という「チーティン」を、「キスして」を意味する「チーウェン」と聞き違えて、セクハラで訴え出たケースもある（蕭，2008）。

外国人ケア労働者が抱える大きな問題としては、こうした言語の壁やそれに起因するコミュニケーションの問題以外、長時間労働などの過酷な労働条件である。Wu ほか（2005）が台北の10個所の長期介護施設で計35人の外国人看護工を対象に調査したところでは、1日の平均勤務時間は12.6時間、最長では16.3時間で、全体の37.1%が全く休暇を与えられていなかった。言語学習も不十分なことから、台湾土着の閩南語や北京語を話す利用者と十分なコミュニケーションがとれず、このためにうまく同情を表したり、良好な関係を築くことができていなかった。また、言語の壁などから、台湾人上司との間で生じる誤解から本国に送還されることを懸念していた。雇用主を監視する行政機関の不在も明らかになった。

こうした長時間労働や休暇の不在や少なさは、外国人労働者たちのストレスを高める結果を招いている。Lin ほか（2002）が、台北の長期介護施設で勤務の102人の介護労働者を対象にしたインタビュー調査で、外国人労働者たちは、家族や友人らの支援が得られる台湾人労働者と違っ

て、周囲からの支援がないか、あっても限定的なことから、台湾人介護労働者よりも頻繁にストレスを経験していることがわかった。¹⁵

台湾における外国人ケア労働者の過酷な労働実態は、九州大学アジア総合政策センターが2008年3月に福岡市で主催した国際シンポジウム「グローバル化する看護と介護」における台湾行政院勞工委員会職業訓練局外国人労働者施策部部長の蔡孟良（2008b）の発表でも明らかにされた。同局の調べによると、労働時間は、実質に規定がないところが大半で、2007年6月時点で、1日平均の勤務時間は規定がないところで9.5時間、規定があるところは13.5時間である。週末の休暇は、雇用者全体のうち「休暇なし」が51.1%と半数余りを占め、「部分休暇」が44.6%、「毎週末の休暇」は4.3%にすぎなかった。残業手当は大半が支払っているが、支払っていない雇用者も1.6%いた。その残業代も、残業時間に応じてのものかどうかは疑問である。毎月の給与は平均で、基本給が16,008台湾ドルだが、残業代は1,866ドルにすぎない。この基本給の額は、台湾の法的最低賃金（17,280台湾ドル）を下回る。¹⁶

それでも、施設勤務の介護労働者である「養護機構看護工」はまだ休暇がとれている方である。彼らは受け入れが始まった当初より、台湾人同様、労働基準法の対象になっているからである。雇用主は、原則、1日8時間労働、月に4日の休暇は取るよう指導されており、残業代もきちんと支払っているケースが多い。ところが、在宅勤務の「家庭看護工」は今も労基法の対象になっておらず、後述のように、長時間労働や休暇の不在がもとで心を病み、事件を引き起こすケースが起きている。

また、給与の相当部分を人材派遣業者（ブローカー）に差し引かれる問題もある。雇用主は法律に従って、派遣業者の仲介のもと、外国人看

12 例えば、外国人看護工受け入れ10数年の経験がある高雄市の財団法人「高雄仁愛之家」の周肇南所長は、ベトナムやフィリピンで面接して採用する際のポイントとして、重点順に、態度（高齢者ケアの理解度など）、言語能力、海外での生活体験の3点を挙げた（周，2008）。

13 例えば、高雄市の高齢者施設で勤務する大卒のフィリピン人男性（30）は2008年1月11日、「台湾では計4年半、働き、スピーチや聞き取りは大丈夫だが、漢字はまだ書けない」と筆者に述べた。

14 例えば、台北市の高齢者施設で勤務する大卒のフィリピン人女性（30）は2008年1月9日、「ベトナム人の同僚とのコミュニケーションが特に難しい」と筆者に述べた。

15 高齢者施設における外国人看護工の厳しい労働実態を踏まえ、Linら（2002）は、彼らの労働の質や効率性を上げるためにも、休養のための十分な時間と場所を与え、労工委員会に対しては、予備的職業訓練コースや職場内教育を提供するよう提言している。

16 台湾の最低賃金は2007年7月、それまでの月額15,840台湾ドル（490米ドル）から17,280台湾ドル（535米ドル）に引き上げられた（Consulate General of the United States Hong Kong & Macau, 2008）。

護工と雇用契約を結ぶ。この際、被雇用の外国人は毎月1800ドル（來台1年目）から1500ドル（同3年目）のサービス料を支払わないといけない仕組みになっている（蔡，2008b）。外国人労働者は來台にあたっては他に、送出国の業者にも手数料、旅費などを支払わないといけない。行政当局のある統計によると、台湾到着前に110,000～150,000台湾ドルも支払っている（Kung，2007：209）。

斡旋業務に政府もからむベトナムでは、こうした手数料が法外に高いケースが目立つ。ベトナム・台湾間の労働者移動を研究する Wang Hong-Zen（2009）の調査によると、ベトナム人労働者の中には、台湾での給与の15カ月分に相当する6,300米ドルも支払いを余儀なくされたケースもあったという。

こうしたブローカー・システムは、国内外から批判があり、政府も監視体制の強化に動いている。人材派遣業は2年更新の認可制で、3段階評価でサービスの質をチェックしている。また、手数料を不当に徴収する業者は罰金などの罰則を課すほか、営業許可の停止や取り消しも行っている（蔡，2008b）。しかし、現実には、業者による「中間搾取」は今も各地で起きている。

2008年時点で、台湾で働く外国人看護工の99%は女性で、42%が29歳以下と若い（台湾行政院勞工委員会職業訓練局，2008：83）。¹⁷ その多くが独身女性であることなどから、雇用者側は彼女たちの管理に神経を遣っている。筆者が2008年1月に訪問した台北郊外の大型高齢者施設の場合、介護スタッフの半数にあたる38人が外国人女性で、付属の寮に住んで同室での共同生活を送っている。外泊は原則禁止である。外出は、同じ国籍の3人の同伴、あるいは台湾人スタッフが同伴の場合にのみ、許可している。また、妊娠防止のため、施設配属後、避妊薬やコンドームの使い方も教えている。外国人スタッフには「妊娠したら、即刻帰国」の方針を伝えている。

しかし、妊娠を理由とした強制帰国については、地元の外国人支援団体などから批判があり、

政府も国際基準に合わないとして外国人雇用・管理に関する規則を見直し、2001年11月からは妊娠を理由とした強制出国措置は採らないようにしている（安里，2004：24-25）。子供の出産までは台湾に滞在できるが、上記の施設は、妊娠したのにそれを偽ったのが判明すれば、契約を破棄する方針を採っている。また、窃盗などの違法行為や命令違反などの場合には、「警告状」を手渡す。3回出すと、派遣業者の協会に連絡したうえで、契約を中止して帰国させる。

「専門職」とは見なされない看護工はあくまで一時滞在の出稼ぎ労働者であり、長期の定住や永住をして現地で二世をつくってもらっては困る存在なのである。同じ外国人労働者でも、専門職などのホワイトカラーの扱いは全く異なる。現地で5年以上、勤務の場合は永住の権利が得られるとされ、「階層による二重システム」（Wang，2010：47）の外国人管理政策が採られている。

5. 相次ぐ失踪や事件

前述のように、異言語の壁、長時間労働、ブローカーによる搾取などが横行する中で、ケア労働者の職場からの失踪が相次いでいる。行政院勞工委員会の調査によると、外国人女性労働者（全職種）の離職原因として最も多い「行方不明」の数は、2004年が4,971人、05年が5,162人、06年が6,271人だった（台湾行政院勞工委員会，2007：71）。勞工委員会の2008年6月時点の調べで、その数は、施設勤務者を除く外国人看護工全体の6.14%というから、9,000人以上ということになる。国籍別では、インドネシア人の失踪率が最も高い（インドネシア人看護工全体の6.8%）（台湾行政院勞工委員会職業訓練局，2008：100-103）。

こうした失踪事件は、看護工は他の業種に比べてその数も割合も多く、失踪する全外国人の約半数を占め、大きな社会問題になっている。¹⁸ 勞工委員会の調べでは、失踪理由は、他の外国人からの誘惑、労働許可の期限切れ、コミュニケーションの不和、他のあっせん業者からの誘惑、業者への高額手数料、ホーム

17 この数字は、施設勤務の外国人看護工は含んでいない。

18 勞工委員会の調査では、2007年12月時点で、失踪した外国人の50.65%は看護工だった（蔡，2008b）。

シック、環境不適應 などである(蔡, 2008b)。上記のような理由が複数重なって、逃げ出したケースが多いとみられる。

こうした外国人失踪者を一時的に保護するシェルター(駆け込み寺)が台湾全土で増え、2008年時点で13カ所を数える(蔡, 2008b)。その大半がNGO(非営利組織)や宗教団体によって運営されている。

南部の高雄市では、地元のカトリック教会が運営する「ステラ・マリス国際サービスセンター」(天主教海星国際服務中心)が1999年以来、外国人対象にシェルター活動を展開している。自分で駆け込んで来るほか、警察や移民局から送られてくるケースもある。同センターを主宰するイタリア人神父、ブルーノ・シセリ(Bruno Ciceri)によると、駆け込み理由で多いのは、給与、誤解など雇用主とのトラブルである。ケア労働者場合に多い問題は、残業代の未払い、清掃、調理、庭の手入れなど、ケア以外の仕事への従事、セクハラや虐待などである。在宅ケア労働者でトラブルが多く、高齢者の隣で寝させられたり、高齢者にレイプされたり、盗難騒ぎに際して「泥棒」扱いされたケースもあるという(シセリ, 2008)。政府や地方自治体はこうした活動を支援しているが、事業主体はあくまで民間である。

住み込みのケア労働者の場合には、雇用主の命を奪う事件まで起きた。2003年2月、総統顧問で障害者運動の指導者でもあった台湾人女性作家の劉侠(Liu Hsiao)が、障害のある彼女の身の回りを世話していた33歳のインドネシア人女性に襲われて重傷を負い、のちに死亡するという事件があった。外国人労働者の支援をする民間団体のその後の調査によると、彼女は7カ月で休日はたった1日しか取れていなかったという(呉, 2008)。

外国人ケア労働者による殺傷事件はその後も起きた。2006年9月には、在宅勤務のフィリピン人が、雇用主の家族4人をナイフで刺し、軽傷を負わせる事件が起きた。地元の新聞の報道では「個人的な感情の問題」が犯行の動機だった(Wang, 2010: 53)。他にベトナム人による加害事件も発生したが、いずれも長時間労働でまともに休暇が与えられていない「家庭労働者」が起こしたものだ。

国立陽明大学保健福祉政策研究所の Frank Wang (2008)によると、事件を起こした外国人女性には、地元のマスメディアで「冷血の殺人者」という扱いで大きく報じられた。しかし、実際には、事件を起こす前までは、休暇がない条件下でも雇用主を憎むことなく働いていた。「多くの(外国人)介護士は政府の(権利擁護の)義務怠慢の犠牲者である」と、Wangは断じている。

6. 地方自治体や市民団体の対応

こうしたトラブル続発の事態を受けて、地方自治体が外国人労働者の権利擁護に向けての取り組みを強化しつつある。就業服務法で、地方自治体の労働管理の責任が明記されているからである。外国人労働者の雇用主が支払う就業安定費が原資の「就業安定基金」を活用し、2000年ごろから各地の地方自治体に「外国人労働者相談サービスセンター」が開設された。筆者が台湾を訪問した2008年1月時点では、台北はじめ全国26か所に同様のセンターが設けられていた。

台北市の場合、2009年11月時点で市内在住の外国人のケア労働者は3,5854人で、全在留外国人の92%を占める(台北市政府勞工局, 2009)。その分、トラブルも多いため、同市労働局の外国人労働者相談サービスセンターは全国でも最も充実した態勢を整えている。筆者が同センターを再訪問した2009年12月時点で27名のカウンセラー、27名の調査官などを配し、週日、外国人の相談に応じていた。インドネシア、ベトナム、フィリピン、タイの東南アジア4カ国の外国人10人を雇用し、英語、タイ語、インドネシア語、ベトナム語の4言語で対応できる態勢を整えている。カウンセリングの内容は、給与、資格外職種への配置、所得税などの問題が多い。センターのスタッフで調停委員会をつくり、労働争議の調停業務にもあたっている。

また、各国別の言語で、台湾での生活や業務についての必要情報を盛り込んだ外国人労働者用の手帳を作成して無料配布したり、市のFMラジオ放送で、4言語(英語、インドネシア語、ベトナム語、フィリピン語)の番組を設け、出身国のニュースや音楽などを流している。この番組などを通して呼びかけ、詩のコンテストも実施している。毎年、2,500人くらいから手紙

(応募)があり、優秀作品を選んで詩集を編纂する。その目的は、詩作によって、異邦での孤独、悲しみ、不満など抑鬱の感情から彼らを解放させるためである。年に4回、募集をし、詩集は勤務先の各家庭に配布している。台北市は外国人労働者文化センターも設け、彼らが参加できる出身国の文化的催しも不定期に開催している。

さらに、2009年7月からは、1日24時間、無料で相談に応じる緊急電話窓口「1155」のサービスを始めた。4言語(英語、インドネシア語、ベトナム語、タイ語)で外国人労働者のSOSに対応するもので、各地の市など自治体とつないでいる(台北市労働局外国人労働者相談サービスセンター, 2009)。

前述の劉侠死亡事件をきっかけに、労働基本法でカバーされない「家庭労働者」の権利擁護の法律制定を目指す市民運動も盛り上がりつつある。台湾で在住外国人の権利擁護のNGOとして最初に組織された「台湾国際労働者協会(TIWA)」(1999年結成)が中心となって、2002年以来、外国人労働者問題に取り組む台湾各地のNGO(非政府組織)も加わる「家事服務法推動連盟(Promoting Alliance for Household Service Act = PAHSA)」の組織化を進めている。

「家事服務法」とは、外国人の家庭労働者も、労働基準法の対象にすることを規定する法律のことである。同連盟はこの法律の制定、あるいは労基法の対象に外国人家庭労働者の加える措置の導入のほか、ブローカー制度の撤廃、自由な移動(雇用主の変更)の保証、許容滞在期間の撤廃、労働組合を組織する権利の付与などを政府に求めて運動を進めている。2007年には、10のNGOが集まって「Migrants Empowerment Network in Taiwan」(MENT)という全国連合の運動体も組織された(顧, 2009)。

TIWAなどが中心となって、家庭労働者たちの休日の保証、家事服務法の制定などを行政当局に求める街頭行動も活発化している。2003年の台北での行動が最初で、外国人労働者ら50人くらいの参加に終わった。しかし、2005年の行

写真2. 外国人の「家庭労働者」の権利を守るための法律制定を求める街頭行動(2009年12月13日、台北市で。写真は台湾国際労働者協会提供)



写真3. 休日の保証を求めて街頭行動に参加した外国人労働者(同上)



動には約1200人、07年は約1500人、09年12月の行動には約2000人も参加と、年を追うごとに参加者が増えている(写真2、写真3参照)。労働組合員、学生、知識人、NGOなど台湾人の参加も増え、市民の関心は次第に高まりつつある(顧, 2009)。

こうした要望に対して、行政院側は一定の理解を示していた。¹⁹ 前述の福岡市での国際シンポジウムで、蔡孟良・行政院勞工委員会外国人労働者担当部長も「家事服務法」制定の必要性を強調した(蔡, 2008b)。ところが、この法律の導入は今日に至るまでストップしたままである。この理由について、蔡部長は「委員会としては、労働者の権利を守りたいが、雇用主側に

19 行政院勞工局は1998年に一度、外国人家庭労働者も労働基準法の対象に含み、労働時間の制限を図ることを検討した。しかし、翌年にはこの案を撤回したとされる(Kung, 2007: 209)。

も要望がある。この解決が難しい。TIWA などの立場は、労働時間以外は勤務させてはならないというものだが、待機（休憩）も多い仕事なので、実質的な労働時間を確定するのが難しい」と説明する（蔡，2009）。

行政院が労働基準法の外国人家庭労働者適用に慎重にならざるをえないのは、賃金高騰を懸念する高齢者、障害者ら雇用者側に強い反対意見があるためである。家庭労働者に労基法が適用された場合、1日の勤務時間が8時間を超えた場合には残業代は33%増しになるため、月に150時間、残業の場合には賃金は2倍になるとの研究者の試算もある（安里，2006：11）。このため、高齢者施設経営者の間からも「外国人労働者は、台湾人と同じ基準で扱おうとすると難しくなる。異なる労働法で扱うべきだ」（台北市の介護施設経営者）との意見が聞かれる。

7. 米政府・台湾行政院の反応

こうした外国人ケア労働者の人権状況は近年、地元の市民団体などのアピール行動もあって、国内外のメディアでよく報道されるようになった。2006年10月、ベトナム人看護工の女性が国民党議員の支援で記者会見し、「台湾に来てから、身分カードを取り上げられたうえ、（ブローカーによって）6人の雇用主に売られた。月2500台湾ドル（75米ドル）の給与では、生活できない」と訴えた（Human Trafficking. org, 2006）。

2009年10月にも台北の高齢者施設で勤務するベトナム人女性5人が覆面会見し、残業代の支払いなしに、1日に16時間の勤務を強いられている、と惨状を報告した。この施設では夜間、人手不足から、1人40人の利用者の世話をし、ときに利用者をロープでつないで動けないように命令された、という。彼女たちを支援の団体は「奴隷労働」と、雇用主を厳しく批判した（*The China Post*, 2009）。

台湾の外国人労働者の人権問題はここ数年、米国国務省の国・地域別の「人権報告書」でも取り上げられるようになった。2005年の国務省の「人身売買報告書」で、台湾は「Tier-2」（第2階層）の監視リストに入れられている。ここでは、介護・家事労働に従事する外国人労働者が労働基準法の対象外に置かれ、最低賃金

や残業代の支払いが保証されていないこと、外国人労働者の労働組合組織化の禁止措置などに懸念を示している。この報告書の中では、国籍や肌の色などによる差別を禁じた移民法改正など、当局の人権改善策の導入も紹介しているものの、最新の2009年の報告書では、家庭労働などの分野で強制労働につながる人身売買の証拠の存在が指摘されている（Consulate General of The United States Hong Kong & Macau, 2008; U.S. Department of States, 2009a; U.S. Department of States, 2010）。

台湾は2008年、民主進歩党から国民党に政権が移行して中国政府との関係は改善に向かった。とはいえ、安全保障などの面で依然、米国と緊密な関係にあり、米国政府の意向は無視できない。米国国務省の報告書はかつて、日本に來日のアジア女性らの「人身売買」問題を取り上げて「Tier-2」の監視リストに日本を含めた。その結果、日本政府はフィリピン人エンターテイナーらに対する興行査証の発給基準を厳格にせざるをえなくなったが、それほど米国の同盟諸国には影響力がある。王増勇・国立陽明大学保健福祉政策研究所所長は「米国政府の報告書でも、台湾の外国人労働者の酷使が取り上げられ、台湾政府はプレッシャーを受けている」との見方を示す（王，2009）。

行政院もこのままの状況を放置していいとは考えていない。前述の蔡孟良部長は、現行の外国人受け入れ政策について「市場任せは問題。我々は（もっと充実した）政策、規則などメカニズムをもたないといけない」（蔡，2009）と筆者に述べ、現行制度の不備を認めている。

外国人の家庭労働者は、今日の台湾の長期ケア・サービス全体の62%を提供しているとされ（Wang, 2010：45-46）、外国人なしに高齢者介護の産業は成り立たない事態にある。こうした現状を是正のため、行政院は将来的には外国人労働者への依存を弱めるべく、有効な台湾人の雇用促進策を模索している。その一環で、日本ですでに実践されているような「介護保険」を導入して、介護費用の公的負担の拡大も検討している。介護保険については立法院（議会）でも議論されているが、まだ導入の時期などは決まっていない。

8. 台湾の経験が示唆するもの まとめに代えて

本稿では、現地関係者へのインタビューや関連文献などをもとに、台湾の外国人ケア労働者の受け入れの推移、労働者の雇用実態、行政院・地方自治体・NGO（非政府組織）などの取り組みを報告し、その問題点を検討した。少子高齢化と核家族化の進行で「介護の脱家族化」（安里，2005a：10）が急速に進む台湾は、高齢者介護分野の人材不足を、外国人労働者の大量受け入れという方法で補ってきた。この政策は社会保障予算を抑える意味では有効だったものの、民間業者が人材斡旋の主体となるシステムの採用は「中間搾取」の横行や、家庭労働者の労基法適用外措置による「二重基準労働市場」の形成とも相まって、失踪の多発など社会的弊害が起きている。行政院は政策の見直しを迫られているが、年金制度が十分に整わない現状下での二重基準の解消は、高齢者や障害者家族の家計に深刻な打撃を与えかねない。できるだけコストを抑えたい雇用者と人権擁護派の間でジレンマに立たされる行政当局は、いまだ有効な解決策を見出せないでいる。

台湾におけるこの事態は、一足先に「超高齢社会」に突入している日本にとって決して他人事ではない。経済連携協定（EPA）に沿って台湾への主要送出国でもあるインドネシアとフィリピンから看護・介護労働者の受け入れを始めたが、日本語での国家試験合格を課す「専門職」としての施設受け入れ制度は、実質本位で市場主義的な台湾のシステムとは対照的なものである。しかし、専門性や語学能力にこだわる分だけ、日本語履修や国家試験対策面で政府出費や受け入れ施設の人的・経済的負担は予想以上に大きく、受け入れ開始から2～3年目にして受け入れ希望の病院や施設が急減するなど、制度の持続可能性が問われる事態を迎えつつある。すでに日本語研修事業は民間委託が進んでいるが、将来的にはコスト・パフォーマンスの観点から斡旋事業なども民間に委ねられる可能性がないとは言えない。その場合の市場化には、台湾が経験しているようなリスクが伴うことも認識しておく必要がある。

また、言語の壁に直面する受入施設側の知恵が編み出した多言語の引継ぎ記録簿、地方自治

体による出身国言語による相談窓口や労使紛争調停のサービスなど多様な取り組みは、この面で遅れをとる日本側が、台湾から学ぶべき点である。

内外同等報酬を原則とする日本のEPA制度については、台湾の官民の関係者がその進展を注視している。EPA事業の成否が台湾の今後の政策に影響を及ぼす可能性があることも指摘しておきたい。

謝辞

本稿は、九州大学教育研究プログラム・研究拠点形成プロジェクト「日本の労働市場開放をめぐる国際社会学的研究 介護・看護分野を中心に」（研究代表・大野俊、2007～09年度）の成果の一部である。現地調査に協力してくださった台北駐福岡経済文化弁事処、行政院外交部はじめ、台湾の関係者の方々に厚くお礼を申し上げます。

引用文献

和文

- 明石純一，2010，「台湾における外国人労働者政策の変遷と課題」，石弘之ら『外国人労働者問題をめぐる資料集』，笹川平和財団。
- 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』，43巻5号：1-28。
- ，2005a，「介護労働市場の形成における外国人家事・介護労働者の位置づけ 台湾における事例から」，『龍谷大学経済学論集』，44巻5号：1-29。
- ，2005b，「高齢者介護施設の外国人労働者 台湾での聞き取り調査から」，『社会科学研究年報』，35号：55-76。
- ，2006，「東アジアにおける家事労働の国際商品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：1-34。
- 河本尚枝，2004，「台湾における外国人労働者の医療問題」，『龍谷大学経済学論集』，43巻5号：161-75。
- 小島克久，2008，「台湾・シンガポールの介護保障」，増田雅鴨編『世界の介護保障』，法

律文化社：152-68.

蔡孟良, 2008b, 「台湾における外国人看護工 (ケアテイカー) の現状と展望 (The Prospects on Importing and hiring Foreign Caretaker in Taiwan)」, 大野俊・小川玲子編 『国際シンポジウム「グローバル化する看護と介護 医療・福祉分野への外国人労働者参入をめぐる」報告書』, 九州大学アジア総合政策センター：56-59.

崔麟祥, 2009a, 「台湾の老人介護施設外国人ケアワーカー研修モデルの経験共有」, 安里和晃, 前川典子編, 『始動する外国人材による看護・介護 受け入れ国と送り出し国の対話』, 笹川平和財団：41-43.

台北駐日経済文化代表処, 2010, 「台湾ニュース：2009年の台湾の出生率は1.03人」, <http://www.taiwanembassy.org/JP/ct.asp?xItem=141800&ctNode=1453&mp=202> (2010年5月8日アクセス).

『西日本新聞』朝刊, 2010年1月15日.

中文

呉静如 (総編集), 2007, 『凝視驛郷 Voyage 15840 移工撮影集』, 台湾国際勞工協会 (TIWA).

台湾行政院勞工委員会, 2007, 『婦女労働統計』, 行政院勞工委員会.

台湾行政院勞工委員会職業訓練局, 2008, 『中華民國97年外籍勞工運用及管理調查報告』, 行政院勞工委員会職業訓練局.

———, 2009, 『中華民國臺閩地区 職業訓練・技能検定・就業服務・外籍勞工統計速報』, 行政院勞工委員会職業訓練局.

台北市政府勞工局, 2009, 「第二科外勞諮詢中心業務簡報」(未刊行資料).

李應元 (台湾行政院勞工委員会主任委員), 2005, 「検討外籍看護工引進対外外勞政策之影響 報告」(未刊行資料).

英文

The China Post (英文中国郵報), 2009 (20 October), “Vietnam caretakers treated like slave laborers: activists”, <http://www.chinapost.com.tw/taiwan/2009/10/20/229289/Vietnam-caretakers.htm> (accessed 28 March

2010).

Consulate General of the United States Hong Kong & Macau, 2008, *Country Reports on Human Rights Practices-2007: Taiwan*, http://hongkong.usconsulate.gov/ustw_hr_2008031101.html (accessed 28 March 2010).

Human Trafficking.org, 2006 (8 November), “Migrants Report Abusive Conditions in Taiwan”, <http://www.humantrafficking.org/updates/473> (accessed 28 March 2010).

Kung, Yu-Chien Lorna, 2007, “Portraits of Migrant Workers in Taiwan”, 呉静如 (総編集), 『凝視驛郷 Voyage 15840 移工撮影集』, 台湾国際勞工協会 (TIWA).

Lin, Shu-Man, Teresa J.C. Yin and I-Chuan Li, 2002, “An Exploration of Work Stressors and Correlators for Nurse’s Aides in Long-Term Care Facilities”, *Journal of Nursing Research*, Vol.10, No.3: 177-86.

U.S. Department of States, 2009a, *2008 Human Rights Reports: Taiwan*, <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrprt/2008/eap/119038.htm> (accessed 28 March 2010).

U.S. Department of States, 2009b, *Background Note: Taiwan*, <http://www.state.gov/r/pa/ei/bgn/35855.htm> (accessed 28 March 2010).

U.S. Department of States, 2010, *2009 Human Rights Reports: Taiwan*, <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrprt/2009/eap/135990.htm> (accessed 28 March 2010).

Wang, Frank T.Y., 2008, “The Limits of Marketization in the Management of Migrant Household Worker in Taiwan”, Ohno, Shun and Reiko Ogawa (eds), *Transnational Care Studies* (Research Papers of the International Workshop), Kyushu University Asia Center: 94-99.

———, 2010, “Globalization of Care in Taiwan: From Undutiful Daughter-in-Law to Cold-Blooded Migrant Killer”, in Ogawa, Reiko (ed.), *Transnational Migration from Southeast Asia to East Asia and the Transformation of Reproductive Labor: Comparative Study between Korea, Taiwan and Japan* (Visiting Researcher’s Research

- Report), Kitakyushu Forum on Asian Women.
- Wang, Hong-Zen, 2009, "In whose interests? Transnational migration system between Vietnam and Taiwan", in Wang, Frank, 2010, "Globalization of Care in Taiwan: From Undutiful Daughter-in-Law to Cold-Blooded Migrant Killer": 56-57.
- Wu Li-yu, Li I-chuan and Teresa J.C. Yin, 2005, "The Effectiveness of Empowering In-Service Training Programs for Foreign Nurse Aids in Community-Based Long-Term Care Facilities", *Public Health Nursing*, Vol.22, No.2: 147-55.
- 筆者のインタビュー
- 顧玉玲・台湾国際勞工協会 (台湾国際労働者協会) 理事長, 2009, 台北市で (12月17日).
- 吳靜如・台湾国際勞工協会 (台湾国際労働者協会) 総幹事, 2008, 台北市で (1月7日).
- 蔡孟良 (台湾行政院勞工委員会職業訓練局外国人労働者施策部部长 (外勞作業組組長), 2008a, 台北市で (1月7日).
- , 2009, 台北市で (12月17日).
- 崔麟祥・台湾長期介護發展協会全国連合会副理事長, 2008, 台北市で (1月6日).
- , 2009b, 台北市で (12月18日).
- ブルーノ・シセリ (Bruno Ciceri) ・ステラ・マリス国際サービスセンター (天主教海星国際服務中心) 主宰者, 2008, 高雄市で (1月11日).
- 周肇南・高雄仁愛之家主任 (所長), 2008, 高雄市で (1月11日).
- 蕭美惠・台北市労働局外国人労働者相談サービスセンター (勞工局外勞諮詢服務中心) 所長 (主任), 2008, 台北市で (1月7日).
- 台北市労働局外国人労働者相談サービスセンター (勞工局外勞諮詢服務中心) スタッフ, 2009, 台北市で (12月18日).
- 陳建中・台北市至善老人安養護中心行政組長, 2008, 台北市で (1月8日).
- 王增勇 (Frank Wang) ・国立陽明大学保健福祉政策研究所所長, 2009年1月7日, 台北市で (1月7日).