



The CRSGC-Chiba Working Paper Series



マニラ国際空港の台北行きフライト
のチェックインカウンター
©R.Ogawa

東アジアにおける 移住ケア労働者の構築

小川玲子

CRSGC-WP

No.3 29 Oct, 2018

東アジアにおける移住ケア労働者の構築

Making of the Migrant Care Workers in East Asia

千葉大学社会科学研究院
Graduate School of Social Sciences
Chiba University

小川玲子

Reiko Ogawa

reiogawa@chiba-u.jp

要旨

少子高齢化が進展する東アジアにおいて、これまで家族の中で担われてきた高齢者ケアは、多くの移住労働者によって担われるようになってきている。これまでの研究は、家事やケアを担う移住労働者を「家事労働者」として位置づけてきたが、本稿では移住労働者を「ケア労働者」として再定義することにより、社会政策の課題として位置づける。具体的には移民レジームとケアレジームという概念を導入することで、グローバルな福祉国家における移住ケア労働者の再配置を整理し、リージョナルなケアチェーンにおける受入国の比較を行い、望ましいケア労働者とは誰かについて検討することで、ナショナル、リージョナル、ローカルなレベルにおける東アジアの移住ケア労働者の異なる構築過程を明らかにする。

*本稿は、科研費基盤C「東アジアのケア労働者の国際移動—移民レジームとケアレジームの視点から」(15K03844)の研究の一環として、日本国際政治学会2017年度研究大会「グローバル化する私的空間—国際政治学の挑戦」(2017年10月27日)にて行った報告を、加筆修正したものである。内容の一部はOgawa, 2018, *Care and Migration Regimes in Japan, Taiwan, and Korea*, eds. Ogawa et.al, *Gender, Care and Migration in East Asia*, Palgrave Macmillanに掲載されている。

1. はじめに

育児や介護などのケア労働は人間の再生産を支える労働の一部として、これまで様々な観点からの研究が行われてきた。マルクス主義フェミニズムは、階級に加えてジェンダーが資本主義体制のもとでの搾取の構造的原因であることを指摘し、家事労働が無償労働でありその責任が一方の性である女性に配分されていることや、資本主義体制は、家族という市場の外部がなければ再生産できないことを問題化してきた（ダラ・コスタ、1991；上野、1990, Fraser, 2016）。政治哲学は、リベラリズムは自立した男性を前提として社会を構想しているが、子供や高齢者など他者に依存しなければ生きられない人々を抱えた女性は自立した男性のように社会参加することはできないことを論じ、ケアを民主主義における根本的な問題として提起してきた（キティ、1999=2010；Tronto, 2013）。また、歴史学や人類学は私的領域の管理とジェンダー化された秩序が、植民地を含めた支配体制の不可欠な構成要素であったことや、植民地時代の制度による女性労働の商品化について論じてきた（ストラー、2003=2010；Rafael, 2000；Hoerder, Meerkerk and Neunsinger, 2015；Watson, 1980；Choy, 2003）。

これらの研究はジェンダーの観点からケア労働を問題化してきたが、国内におけるジェンダー不平等とケアをめぐる課題は解決されないまま、ケア労働は外部化され、グローバルイゼーションのもとで移住労働者によって担われるようになってきている。現在、多くの女性たちが看護師・介護職・家事労働者・エンターティナー・花嫁として国境を越えており、アジア地域においては「移住労働の女性化」が顕著である(Oishi, 2005)。急速に少子高齢化が進行する東アジアにおいても、家事や介護や育児などの再生産労働を担う移住労働者は継続して増加しており、香港、シンガポール、台湾には合計 80 万人以上、日本や韓国にも数千から数万人の移住女性たちがジェンダー化された労働分野で就労している。国際労働機関(ILO)によれば、アジア太平洋地域の家事労働者は 1995 年から 2010 年の間に 1300 万人から 2100 万人に増加したと推定され、そのうち 81.4%が女性である (ILO, 2013:28)。

これまでの移民研究は移住女性を主として「家事労働者」として位置づけ、雇用主の自宅に住み込みで働き、労基法の適用もなく、「家族の一員」という言説のもとで規律化され、他者化された中で就労していることを明らかにしてきた (Lan, 2006；Constable, 2007；Anderson, 2000；Parrenas, 2003；Huang et al., 2012)。実際、移住女性たちは朝早くから夜遅くまで料理、掃除、洗濯、買物などの家事の他にも、子どもの学校の送り迎えやベビーシッティング、高齢者の病院のつきそいや入浴の介助などを行っているが、家事労働とケア労働の区別はあいまいである。移住女性たちは受け入れ先の政策によって恣意的に分類され、ステレオタイプ化された呼称を与えられるが、「家事労働者」として雇用されていても育児や介護を担っている場合もあり、「ケア労働者」として雇用されていても家事を担っている場合もある¹。実際、在宅での就労の場合には、「家事労働」と「ケア労働」を区別すること

¹ 前者はシンガポールや香港、後者は台湾のケースである。

は難しいが、筆者はこれまで「家事労働者」として焦点化されてきた移住女性たちを「ケア労働者」としてフレームすることにより、移住労働者を社会政策の課題としてとらえ、ケア労働市場における移住労働者の貢献を可視化できるのではないかと考えている(Ogawa et al., 2018)。なぜならば、「家事労働者」は女性の就労や中産階級のライフスタイルの問題として捉えられる傾向にあるのに対し、「ケア労働者」という解釈枠組は、育児や介護を支える福祉制度の一部として移住労働者を位置づけることを可能にするからである。

ところで、筆者はこれまで台湾や韓国の高齢者ケアの現場で働く移住労働者を調査した際に、「ケア労働」の実践があまりに多様であることに戸惑うことがあった。東アジアにおける多様なケアの実践は、三大介護（食事介助、入浴介助、排泄介助）を基本と考える日本の高齢者ケアとはかけ離れており、自立支援のための「タスク」であるよりも、「見守り」や「お世話」と捉えられていた。しかも、移住労働者たちは出身国においては多様な就労に従事しており、国境を越えることで受入国が恣意的に構築したケア労働を担うこととなる。そこで、本稿は比較の枠組みとして、移民レジームとケアレジームという概念を導入することにより、日本、台湾、韓国における移住ケア労働者の異なる構築過程を明らかにすることを目的とする。

レジームという概念は、福祉レジーム研究から着想を得ており、「一般に体制などと訳されることが多いが、体制といっても(資本主義体制や社会主義体制といった)高位レベルのシステムに比べてより中位レベルの体制」であり「福祉レジームとは、社会保障や福祉サービスにかかわるいくつかの制度が組み合わされ、全体としてある特質をもつにいたった体制」(宮本、2008:13)である。ウィリアムズ(2012)はEUの福祉国家の研究に際して、移民レジーム、ケアレジーム、雇用レジームを提唱し、比較研究を行っているが、本稿ではそれを発展させ、移住ケア労働者を受け入れ社会の移民レジームとケアレジームの交錯点に位置づけることで、第1にホスト社会における移住ケア労働者の社会的地位とケアの質、第2に移住労働者の労働条件及びケア労働市場における配置、第3にグローバル化する東アジアの福祉国家における移住労働者の配置を明らかにする。最後に、東アジアのリージョナルなケアチェーンにおける日台韓の比較を通じてその特徴を明らかにし、東アジアにおける「望ましい」移住ケア労働者とは誰かという点を議論する。なお、本稿ではケア労働²は主として高齢者介護を意味するが、家事労働を排除するものではない。

本稿のデータは、2009年から現在までフィリピン、インドネシア、台湾、韓国、日本において行われた断続的なフィールドワークによって得られたものである。移住労働者(インドネシア人、フィリピン人、ベトナム人、朝鮮族)、送り出し国と受け入れ国の政府機関(POEA, CHED, BNP2TKI, MOM, 台湾労働部、台北市、新北市、宜蘭市、MECO、JICWELS, 厚生労働省、外務省、在日フィリピン大使館、在日インドネシア大使館)、NGO(フィリピン、インドネシア、台湾、日本)、仲介業者(フィリピン、インドネシア、台湾)、雇用主

² 「介護」ではなく「ケア」という言葉を使うのはそれがより通文化的な概念であるためである。ただし、介護保険や介護施設のような固有名詞はそのままとする。

(日韓台の介護施設、台湾の高齢者とその家族) に対して行われたインタビューと、各国の研究者との共同研究や国際会議や海外大学での講義、介護業界やNGOのセミナーや会合、シェルターや移住労働者のパーティなどでの参与観察に基づいている。

2. 移民レジームとケアレジーム

多くの移民政策において、移民の受け入れは高度専門職 (**highly skilled**) と非熟練労働 (**unskilled**) というスキルに基づいた政策がとられているが、どのような職種の移民をどの程度就労させるかは、国家主権の裁量に委ねられている。ここでは、ケア労働市場を開放したり制限したりする政策と制度の体系を、移民レジームと呼ぶ。移民レジームは必ずしも移民政策と同義ではなく、別の意図をもってした政策が、結果として移住労働者の受け入れに結びつく場合も含む。ここでは移民レジームの特質をとらえる指標として、①市民権「定住 vs. 一時滞在」、②労働条件における内外人平等の原則「自国民と同等 vs. 自国民より低い」、③移住ケア労働者の言語・文化・民族的近接性を表す「脱民族化 vs. 再民族化」、という3つの軸を抽出する。①はホスト社会における移民の社会的地位を明らかにし、②は労働市場における移民の配置を明らかにする。③はグローバル化による福祉国家の再編成に対する見取り図を提供する。生産労働と比べた場合、親密圏の労働といわれるケア労働の場合、言語能力や文化的近接性がより重要な要素となる。日韓の移民レジームは、民族的な絆を重視しており、日本では日系人、韓国では在外同胞に対する特別な受入れが行われている (Tsuda et al., 2004; Seol et al, 2004)。しかし、日本の場合、日系人の日本語能力は限定的であることから、ケア労働分野での就労は限られている (イシカワ、2009)。結果として、民族的紐帯による受入ではなく、経済連携協定(EPA)という自由貿易協定の一環として移住ケア労働者が流入することとなった。台湾においては、中国に対する経済的依存を軽減する目的で、東南アジアからの受入が開始された。歴史学者のチャテルジーは、私的空間は真性 (**authentic**) な文化が宿る場所であり、ナショナリズムは公的空間と私的空間を分離し、後者を外部の影響力から守るように作用することを指摘している (Chatterjee, 1993)。冷戦構造が継続し、ナショナリズムが台頭する東アジアにおいて、私的空間に入ることができる「他者」(**stranger**) が誰であるのかは、文化的な問題である以上に、政治経済的な問題でもある。

ケアレジームは国家、市場、家族とコミュニティがケアを組織化し、提供する政策と制度の体系である。看護職が19世紀にナイチンゲールによって制度化され、公衆衛生の普及と「文明化」という大義のもとで全世界に広がったことと比べると、育児や高齢者ケアが商品化された労働として成立した歴史は浅く、専門化されているとはいえ³、制度としても確立されておらず、女性であれば誰でもできる自然化された行為として認識されてきた。日本では1987年に社会福祉士及び介護福祉士法により介護福祉士が国家資格として成立し

³ 看護師は業務独占資格であるが、介護福祉士は名称独占資格である。

たが、専門職としての社会的地位は低く、離職率も高い。韓国では2008年の介護保険の成立に伴い療養介護士が高齢者ケアを行う国家資格として成立したが、職業としての歴史は浅い。台湾でも照顧服務員という資格があるが、移住労働者は取得することはできない。

ルース (2015) は OECD 諸国の移民政策を検証した結果、すべての国において高度専門職に対しては多くの権利付与が行われ、反対に非熟練労働者に対しては権利付与が行われていないことを論じた。そして、移民政策の開放性と移民に対する権利付与は、トレードオフの関係にあることを主張する。つまり、より多くの移民を受け入れている国においては、権利付与を制限せざるを得ず、移民に対してより平等な権利を付与している国においては、移民を制限せざるを得ないという。移民に対する権利付与は一律ではなく、スキルに連動しているとすると、移住ケア労働者にはどのような権利付与が行われているのだろうか。移住女性たちは移住前の教育歴や資格ではなく、移住先におけるケアレジームとの関係において排除されたり包摂されたりする。

本稿では東アジアの状況に照らしてケアレジームとして、①ケア労働の資格の有無を問う「有資格 vs. 無資格」、②ケアが提供される場としての「施設 vs. 在宅」、③福祉レジーム研究から「脱家族化 vs. 再家族化」、という軸を指標として抽出する。脱家族化とは家族に依存することなく自立して生活ができるという政策であり、方向性としては市場化と国家化がある(Esping-Andersen, 1999:51; Orloff, 1993:319-320)。上記の移民レジームとケアレジームを組み合わせることにより、以下の点を明らかにすることができる。

第1軸 移住ケア労働者の市民権及びケアの質⁴「定住 vs. 一時滞在」「有資格 vs. 無資格」

第2軸 移住労働者の労働条件及びケア労働市場における配置「自国民と同等 vs. 自国民より低い」「施設 vs. 在宅」

第3軸 移住ケア労働者の福祉国家における配置「脱民族化 vs. 再民族化」「脱家族化 vs. 再家族化」

3. 東アジアの移民レジームとケアレジーム

次に日本、韓国、台湾における移住ケア労働者の受入れについて簡単に概説する。

1) 日本

高齢者ケアへの移住労働者の参入が開始されたのは、少子高齢化による人手不足を補うという、労働市場側の需要に基づいた積極的な政策ではない。自由貿易を推進するための協

⁴ 東アジアで行われているケアの実践は多様であり、何が「良いケア」であるかについての評価も多様である。特に高齢者ケアに関しては資格よりもコミュニケーションなどのソフトスキルが評価されることから、ここではケアを遂行する上での資格制度の有無のみを取り上げる。

定に「自然人の移動」が含まれており、その協定を締結するためには、仕方なく受け入れざるを得なかったという経緯による(Ogawa, 2012)。その背景としては多国間貿易交渉を基本的枠組みとする戦後の日本の貿易政策が、WTOによるシアトルでの会合以降、二国間経済連携協定を含めた形へと転換していくという流れがある。2002年のシンガポールとの協定を皮切りに、日本政府にとって優先順位の高い東南アジアとの交渉が開始されると、フィリピン政府は家事労働者、ベビーシッター、看護師、介護士の受入れを提案してきた。日本政府は「専門的・技術的分野の労働者を受け入れる」(雇用対策基本計画)とする方針に照らして、看護師・介護士の受入れは「政治的妥協」の産物として決定された(安里、2007)。2006年には日比経済連携協定(JPEPA)が署名されたが、フィリピンでは協定の批准には上院の3分の2の同意が必要であり、国内に反対意見が強かったため、批准が遅れた。それに対し、同様の内容の日尼経済連携協定(JIEPA)は、より短時間で締結された結果、2008年度に第1陣のインドネシア人看護師・介護福祉士(候補者)が来日した。2017年までにフィリピン、インドネシア、ベトナムから3500名以上の介護福祉士(候補者)が来日しているが、政府は労働力不足のためではないと説明している(厚生労働省、2017; NA)。

一方、協定の交渉の過程で、日本看護協会が外国人看護師の流入は、すでに過酷な看護師の労働条件をさらに悪化させることを懸念して、4つの条件を提示した。外国人看護師は、①日本の看護師国家試験を受験して看護師免許を取得すること、②安全な看護ケアが実施できるだけの日本語能力を有すること、③日本で就業する場合には日本人看護師と同等以上の条件で雇用されること、④看護師免許の相互認証は認めないこと、である(日本看護協会、2008)。協定はこの提案に基づいて、外国人看護師・介護福祉士に対して事前の日本語教育を行い、国家試験合格が在留の条件とされた。介護福祉士候補者も看護と同様の条件が適用された結果、介護福祉士の国家試験合格が定住の要件となった。

EPAのケア労働者は労基法をはじめとする日本の法律が適用され、日本人と同等条件で雇用され、国家試験合格のための数々の支援を受けることができる。これはこれまでの技能実習生の受け入れと比べて保護も支援もあり、制度としての透明性が高い。EPAによるケア労働者の受け入れは、女性の就労促進や、ケア労働力不足を補うという政策的意図によってではなく、自由貿易を促進させるための一つ的手段として導入されたが、専門職団体の圧力により、国家試験に合格すれば定住することができるという道を開くこととなった。ただし、国家試験に合格しても帰国する人も多く、今後は家族を含めた定住支援が求められている。

一方、2025年の介護需要の拡大をにらみ、技能実習生の介護分野への拡大、介護養成校を卒業した留学生への在留資格の新設、国家戦略特区における家事支援人材の導入などが急速に進展しており、2019年には新しい在留資格が新設される予定である。ケアは生産労働のように人件費の安価な海外へ移転することが出来ないことから、今後も移住労働者の流入が増加することが見込まれ、ケア労働はグローバル化のフロンティアになりつつある。

日本の移民レジームとケアレジームは以下のように要約できる。

*市民権：介護福祉士の国家資格を取得すれば、無期限に延長可能であり、家族帯同も可能。

*労働条件：日本人と同等。国家資格を取得すれば雇用主の変更も可能。

*送り出し国：経済連携協定を締結しているインドネシア、フィリピン、ベトナム

*資格：有資格

*就労場所：施設。ただし、資格を取得すれば訪問介護にも拡大の可能性あり。

*家族化指標：介護保険の対象となるため脱家族化

2) 韓国

日本のケアのグローバル化が政策的意図ではない形で行われたとすれば、韓国のケアのグローバル化も女性の就労促進や、ケア労働力不足を補うという政策的意図ではなく、在外同胞の受け入れという観点から開始された。1990年代に仁川と威海を結ぶ海上交通のルートが開け、1992年に中韓国交回復が行われると朝鮮族の韓国訪問は増加していく(鄭、2008)。1997年に金大中政権はアジア通貨危機による経済危機を乗り切るため、在外の韓国人からの投資を呼び込む目的で、「在外同胞法」の立案を企画した。しかし、在外同胞の範囲から大韓民国成立以前に移住した中国朝鮮族や、CIS在住の同胞などが除外されたことから、市民団体が憲法裁判所に申し立てをし、その結果、2001年に違憲判決が出ることとなる。2007年には在外同胞に対する訪問就業制が導入され、韓国に親戚がない場合でも、韓国語の試験に合格すれば、就労制限もなく、5年間滞在することができるようになった。韓国は製造業などの分野で、多くの移住労働者を受け入れているが、サービス業での就労は朝鮮族のみに開かれており、朝鮮族女性は在宅の家事・ケア労働者の90%を占めるようになっていく(Kim, E. 2010)。

一方、韓国では2008年の老人長期保険療養制度を導入した際に、日本のホームヘルパー制度を参考にしつつ、療養保護士の資格を国家資格として新設した。教育機関は全国で800か所以上あり、240時間の教育と資格試験がある。朝鮮族は短期的に収入が得られる病院で24時間付添婦として働く看病人になる人が多いが、療養保護士の資格を得た朝鮮族も存在する⁵。療養保護士になれば、国民年金、健康保険、雇用保険、労災保険の4大保険の適用があり、介護保険の範囲での業務となるため、国籍にかかわらず同一賃金が支払われる。朝鮮族以外にも、結婚移民を支援している多文化家族支援センターの中には、療養保護士の資格取得のためのプログラムがあるところもあり、2015年にソウル特別市松波区においては、17名の韓国人配偶者が資格を取得している。さらに、脱北者はハナ院にて韓国の生活に適応できるように支援を受けるが、約27,000名以上の脱北者のうち、2015年には131

⁵ 2015年に療養保護士の資格を取得した朝鮮族のAさんによれば、研修に参加した20名のうち4名は朝鮮族出身者であったという(2016年9月、ソウルにてインタビュー)。

名が療養保護士の資格を取得している（李、2015）。

韓国では療養保護士以外にも病院に24時間泊まり込みで患者の世話をする看病人や、在宅に住み込みで育児・高齢者ケア・家事などを担う朝鮮族が数多くいる⁶。看病人は看病人協会が給与の基準を設定しており、療養保護士は介護保険の適用を受けることから、国籍や在留資格による賃金格差はない。しかし、在宅で育児や介護を担っている家事労働者に関しては、労基法の適用はなく、賃金は韓国人よりも低くなっている⁷。

韓国の移民レジームとケアレジームは以下のように要約できる。

- *市民権：在留資格は就労とは連動していない。
- *労働条件：賃金は職種により異なる。療養保護士は原則として韓国人と同等であり、看病人も職能協会が賃金を設定するが、家事労働者は韓国人よりも低賃金である。社会保険は療養保護士のみ適用対象である。
- *送り出し国：ほとんどが中国出身の朝鮮族
- *資格：療養保護士は有資格、他は無資格。
- *就労場所：在宅、施設、病院。
- *家族化指標：職種により異なる。療養保護士は介護保険の対象となるため脱家族化しているが、看病人と家事労働者は家族の負担となるため（再）家族化。

3) 台湾

日韓のように政策的な意図がなく、移住ケア労働者の受入が開始されたケースとは異なり、台湾では移住ケア労働者の導入は、女性の社会進出を促すという明確な目的を持って行われた。移住労働者の受け入れの理由について労工委員会(当時)は、①中小企業の人手不足を解消し、投資を継続することで雇用を確保する、②グローバルな人材を活用することで国際競争力を強化し、公共事業を促進する、③家庭に十分なケア労働者を配置することで、生産性の高い労働力が労働市場に十全に参加できるようになること、と述べている(CLA, 2012)。1992年にフィリピン、タイ、マレーシア、インドネシアの東南アジア4カ国からの受入が開始され、1999年にはベトナムが加わる。送り出し国の選定について労工委員会(当時)は、外交的な配慮から、東南アジア諸国を選んだことを明らかにしている(Lu, 2011:97)。その結果、1992年末には699名だった移住ケア労働者は、2000年には10万人を超え、2016年には23万人へと急増し(台湾労働部、2016a)、女性の労働力率も1992年の44.83%から2015年には50.74%に増加している(台湾労働部、2016b)。

移住ケア労働者はインドネシア、フィリピン、ベトナム出身であり、そのほとんどが高

⁶ 家事及び育児を提供している朝鮮族及び結婚移民の数は約6万人と推定される(韓国移民財団、2013)。

⁷ 家事労働者として就労する朝鮮族2名からの聞き取りによる(2016年9月インタビュー)。

高齢者の個人宅に住み込みで就労している。台湾は日本のゴールドプランに倣って施設ケアやディケア、訪問ケアなどを導入したが、所得制限があり、利用できる時間数も短く、移住ケア労働者を雇用した場合は、サービスを利用することはできない。また、介護施設での就労は労基法が適用されるが、台湾では施設ケアは親孝行に反すると考えられており、在宅ケアが望ましいケアとされている (Lan, 2006: 35)。しかし、在宅の労働者は労基法の適用を受けず、長時間の低賃金労働であり、休日もないことが多い。中には高齢者と同室で寝起きし、24 時間ケアを 1 人で担っているケースもあり、雇用主からの暴力や人権侵害も多く、移住ケア労働者が失踪してしまうケースもある⁸。

移住ケア労働者は、台湾での就労開始に先立って出身国で 90 時間以上の研修を受けていることとなっているが、民間の斡旋業者が行っているため、保証の限りではない(Ogawa, 2014; 安里、2004)。移住ケア労働者は、台湾人ケア労働者が取得する資格からは排除されており、現在、2015 年に成立した介護保険を導入する際にどのような資格の標準化を行うべきかの議論が継続されている。

台湾の移民レジームとケアレジームは以下のように要約できる。

- *市民権：最長 14 年まで滞在できるが、定住することはできない。
- *労働条件：賃金は台湾人を下回り、在宅での就労の場合には労基法の適用はない。同様の仕事をしている台湾人も法律の適用については同等であるが、台湾人による在宅住み込みの就労はない。
- *送り出し国：主としてインドネシア、フィリピン、ベトナム
- *資格：出身国での 90 時間の研修が義務付けられているが、必ずしも徹底していない。
- *就労場所：ほとんどが在宅
- *家族化指標：台湾のケア制度と移住労働者のケア制度は分立しており、後者は（再）家族化している。

4. 日韓台のグローバル化するケアのレジーム論

上記のような日韓台における移住ケア労働者の受入れを移民レジームとケアレジームから抽出した指標に従って見てみよう。第 1 の軸の「定住 vs. 一時滞在」と「有資格 vs. 無資格」に照らした場合、日韓台の移住ケア労働者の配置は図 1 のようになる。日本は少数の「専門職」として EPA 介護士及び日本人配偶者が「定住-有資格」の象限に配置されるが、その数は大きく見積もっても数千名に過ぎない。韓国は療養保護士の資格は在留資格と連動していないことから正確な数字を把握することは困難であるが、異なる在留資格により、「定住 vs. 一時滞在」「有資格 vs. 無資格」の象限に広がる数万人の移住ケア労働者を有

⁸ 2014 年～2017 年に台湾で行った断続的なフィールドワークによる。

する。台湾は「一時滞在-無資格」の象限に3年ごとに更新し最長14年まで就労できる無資格の移住ケア労働者が23万人存在する。図1では日本と台湾は対極に位置しているように見えるが、2017年より日本では技能実習生制度が介護分野に拡大し、現在、東南アジア諸国において活発にリクルートメントが行われている。技能実習生制度は、途上国への「技術移転」が目的であり、介護の資格要件はなく、最低限のレベルの日本語能力が求められるのみである⁹。そのため、日本においても数年後には無資格・一時滞在の象限に数万人規模の移住ケア労働者が拡大する可能性がある。

東アジアにおいて今後もケアのグローバル化が継続するとすれば、移住労働者の地位を安定させ、ケアの質を保証する有資格の移住労働者をどれだけ多く「定住-有資格」の象限に集約することができるかが、少子高齢社会における人材確保の鍵となるであろう。「一時滞在-無資格」の象限に多くの移住労働者が集中する状態は、二重労働市場の形成につながり、介護の社会的地位も外国人の社会的地位も低下する可能性がある。

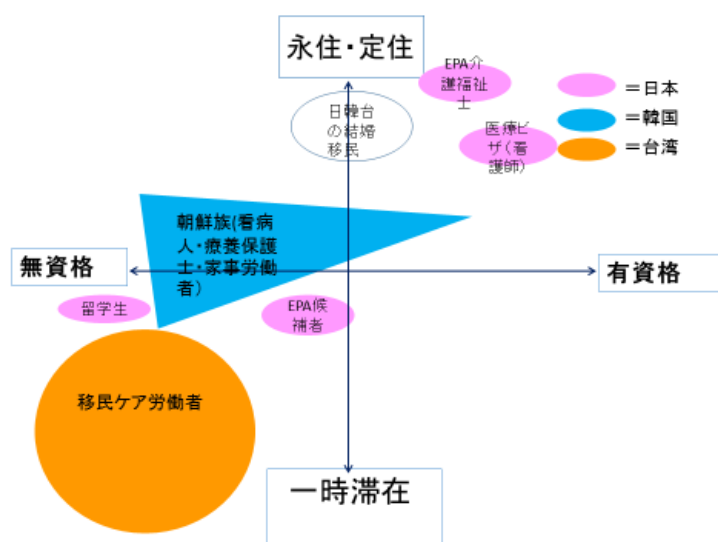


図1 移住ケア労働者の地位の安定性とケアの質

第2の軸は移民の労働条件と、ケアが提供される場を表している。施設ケアでは、ケア労働者は医師や看護師、理学療法士や作業療法士などの専門家チームの一員として就労するため、個人にかかる責任と負担は大きく軽減され、労働条件も法的に規制される。しかし、在宅ケアではチームによるサポートもなく、ケア労働者は孤立している上、住み込みの場合は労基法の適用を受けないため、労働条件は規制されない。業務内容も在宅ケアでは生活支援としての家事労働の比重が高くなるが、施設ケアではその限りではない。日本ではEPA 介護士は施設での就労が主流であり、日本人と同等以上の待遇で雇用されているが、

⁹ 入国時に日本語能力検定 N4 レベル、1年後に N3 程度とされている。

介護養成校を卒業した留学生と外国人家事支援人材が拡大してくれば、その限りではない。台湾と韓国においてはケアが提供される場は在宅と施設の両方であるが、台湾は移住ケア労働者の賃金は台湾人の賃金に比べて一律安いのに比べて、韓国では職種によって異なる。韓国の看病人は業界団体が規程を作成しており、療養保護士は介護保険の枠内での支払いとなるため、国籍にかかわらず原則として同等賃金が保障される。しかし、家事労働者については韓国人と比較した場合、賃金は切り下げられている¹⁰。そして、本稿では紙幅の関係で取り上げることができないが、日韓台では多くのアジア出身の結婚移住女性たちが有償・無償のケア労働を担っている。

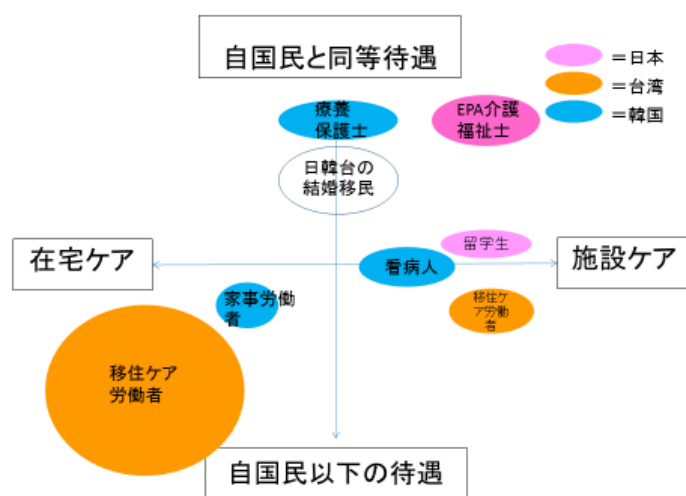


図2 移住労働者のケア労働市場における配置

第3の軸は移住ケア労働者の言語及び文化的近接性を表す「脱民族化 vs. 再民族化」とケアが家族に依存する度合いである「脱家族化 vs. 再家族化」を表すことで、移住ケア労働者の福祉国家における配置を明らかにしている。日本には1990年の入管法の改正により定住資格を持つ日系人が就労しているが、言語や文化的な近接性は失われており、ケア労働への参入は限定的である（イシカワ、2009）。台湾には、中国出身の結婚移住女性もケア労働に参入しているが、中国と台湾の政治的な対立を反映し、民族的な近接性やコミュニケーションの容易さよりも、政治的な利害関係のない東南アジア出身者が選択されている。日本と台湾は東南アジアからのケア労働者の方が多いという点で、グローバル化するケアは「脱民族化」していると言える。一方、韓国では単純労働者を受け入れている雇用許可制の職種は製造業、建設業、農業などに限定されており、サービス業は含まれない。そのため、ケア労働は朝鮮族がほとんど独占していることから「再民族化」されているといえる。

また、日本では移住ケア労働者も介護保険の対象になるという点で「脱家族化」してい

¹⁰ 2016年9月、ソウルでのインタビューによる。

るが、台湾においては分立するケア制度のなかで、移住ケア労働者の雇用は家族が担っており、「(再) 家族化」している。一方、韓国のケア労働の職種は細分化されており、看病人と家事労働者は家族が雇用し、療養保護士は介護保険からの支出になることから「(再) 家族化」と「脱家族化」の両方の方向性を持っていると言える。

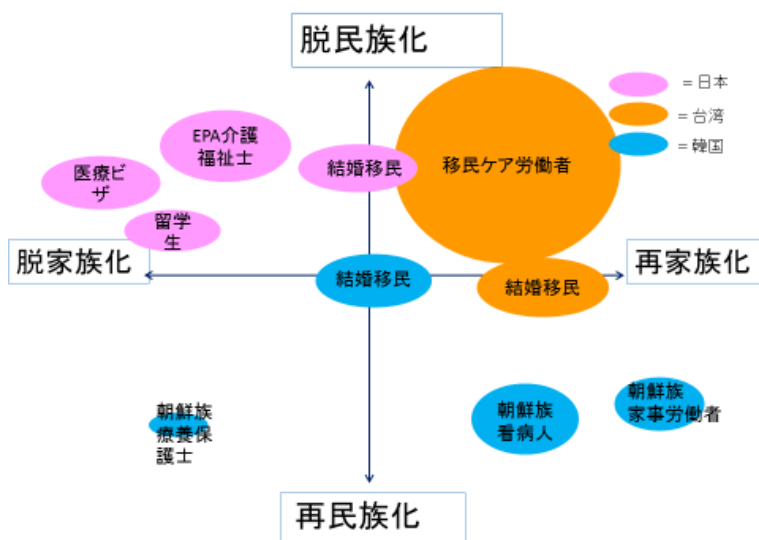


図3 移住ケア労働者の福祉国家における配置

5. リージョナルなケアチェーンにおける戦略

ホックシールド (2000)は、ケア労働がより貧しい地域出身の移住女性たちによって担われるようになったことを指してグローバル・ケア・チェーン (GCC)と呼んだ。先進国の家庭でケア労働を提供する途上国の移住女性のケアの責任は、さらに貧しい地域出身の移住女性によって担われなければならない、ケアチェーンの末端においてはケア労働の不足が生じる。GCC は世界的なケアの不均等な配分を問題にしているが、アジア地域においては、ケアチェーンはグローバルではなく、むしろリージョナルである。アジアにおけるリージョナル・ケア・チェーン (RCC)は地域及び国内におけるエスニシティや階級やジェンダーの差異を伴って再編成されつつあり、東アジアにおいては独自の展開を見せている。

RCC の中でシンガポール、香港、台湾はそれぞれ 22 万人、32 万人、24 万人の移住ケア労働者を受け入れているのに対して、日本は 2377 人、韓国は約 7 万人である。これを世帯あたりの移住ケア労働者の比率で見ると、シンガポールは 5.3 世帯、香港は 7.5 世帯、台湾は 34.1 世帯あたりにひとりの移住ケア労働者を雇用している計算になる (Peng, 2017:195)。それに対して、日本は 21,809 世帯、韓国は 264.3 世帯にひとりである (Peng, 前掲書)。シンガポール、香港、台湾と比べた場合、日韓における移住ケア労働者の受入は次のような相違点がある。第1に前者が女性の就労を促進するための受け入れであることを

政策として明確に掲げているのに対して、日韓においてはそのような政策的意図は不在である。日本の EPA は経済連携協定による「特例的」な受入であり、韓国の朝鮮族は在外の同胞を呼び寄せた結果に過ぎない。ただし、「女性の活躍推進」と経済成長をかかげる安倍政権は国家戦略特別区域法(2013)を制定し、国家戦略特区において家事支援サービスを担う外国人の受け入れを開始しており、今後、介護保険が抑制される中で、中間層以上においては生活支援を外国人家事労働者にアウトソースする傾向が拡大することが予想される。

第2に、市民権のあり方において違いが見られる。前者におけるケア労働者の受入れは主として期間の定めのあるゲストワーカー制度が採られており、永住権取得は認められていないが、日本においては条件付きで定住への道は開かれており、家族帯同も可能である。すでに EPA の配偶者等の資格で、200名以上の家族が滞在している(e-stat, 2017)。また、韓国においてはケア労働に従事しているか否かに関係なく、朝鮮族の場合は在外同胞として、永住権や韓国籍の取得が可能である。日本の EPA や在日外国人のケア労働への参入の経験に照らせば、施設経営者は継続して就労することのできる労働者に対しては、優秀な労働力を確保する目的で、手厚く支援し、人材育成を行う。近年の介護施設や障害者施設における職員による殺人事件¹¹に見られるように、施設経営者にとってもケア労働者の雇用は大きなリスクであり、誰でも良いというわけではない。さらに、外国人であれば、どのような在留資格を持っているかが問題となる。そのため、介護施設は継続して就労できる EPA や在日外国人らに対しては、資格の取得からキャリアパスの形成にいたるまで、人材育成に投資を惜しまないが、技能実習生のような短期ローテーション型の労働力であれば、教育投資は最低限に抑えられるのではないかと考えられる¹²。

第3に、「ケアの不足」に対して日韓は社会保険という連帯制度を用いて、介護保険の導入を進めてきたため、移住ケア労働者が流入する以前に、自国のケアの制度が構築されている。日本は2000年に介護保険制度を成立させており、導入後、介護労働市場は急速に拡大した。2000年には55万人であった介護職員は、2012年には約3倍の149万人に増加している(厚生労働省、2015a)。韓国は2008年に介護保険を導入し、2015年には30万人以上が療養介護士資格を取得し、就労している(国民健康保険公団、2016: 592-593)。日韓に匹敵する規模の国内労働力は台湾、シンガポール、香港においては存在せず、むしろ移住ケア労働者によるケアが常態化し、自然化した。

このような RCC における差異は、以下のような含意を持つと考えられる。第1に移住労働者の社会統合という観点からは、資格制度が果たす役割は大きい。なぜならば、資格制度はホスト社会の労働者との同等待遇を保障するからである。数は少ないが、日本の介護福祉士資格を取得した EPA 介護士や在日外国人介護士たちは正規職員として雇用され、リーダーや管理職になり、ケアマネージャーを取得したり、看護師の国家試験に合格した人

¹¹ 2014年11月～12月にかけて川崎市の有料老人ホームにて入居者3名の転落死に元職員がかかわっていたとされる事件や、2016年7月6日に神奈川県知的障害者施設津久井やまゆり園の元職員が入所者19名を殺害した事件が介護施設関係者にもたらした衝撃は大きい。

¹² 2017年8月の東京都の社会福祉関係の会議での介護施設長らの発言より。

たちもいる。ケア労働にキャリアパスをつくり、移住労働者にその道を開くことは、アマルティア・センのいう「潜在能力」つまり「われわれが十分な理由を持って、価値あるものとみとめるような諸目的を追求する自由」を意味し（セン、1999:59-113）、移住労働者の能力を活かし社会統合をはかる道を開くと考えられる。

第2に、シンガポール、台湾、香港では、ケアは家族が市場でサービスを購入するか、政府による限定的な制度を利用するしかないが、日韓では介護保険制度の成立により、少なくとも理想的にはケアの脱家族化への道が開かれてきた。ただし、これらの制度は固定化したものではない。日本では2025年には後期高齢者が現在の1.3倍になることから、約30万人のケア労働者が不足すると推計されており（厚生労働省、2015）、2017年より技能実習生制度の介護分野への拡大や、介護養成校を卒業した留学生に対する在留資格介護の新設など新たな窓口が開放された。さらに、2019年には介護を含めた新しい在留資格が創設される予定である。このことは、EPA 介護士に求められてきたような教育レベルや、介護福祉士資格の取得という高い規準を求めていた受け入れのあり方が、変容することを意味している。今後、N3程度の日本語能力しか持たないローテーション型の移住労働者が介護現場で就労することは、介護施設にとっても介護業界にとっても、長期的に大きな影響を及ぼすものと思われる。また、社会保障費の抑制が継続する中、介護保険外のサービスを提供する市場が拡大しており、家事労働を含めたケア労働の市場化は、日韓においてもケアの不均等な分配をもたらすことが予想される。

一方、台湾では2015年に介護サービス法が制定され、その後の政権交代により財源をめぐる攻防が続いていたが、20万人以上の移住ケア労働者は統合されることなく制度化が進められる見込みである¹³。しかし、近年になって介護の質を問う声や移住ケア労働者の教育や研修を求める声もあり、介護制度の制度化にともない何らかの規準が導入される可能性もある。異なる制度によって構築された移住ケア労働者の流入は当面継続することが予想されるが、介護保険の有無という経路依存性に立脚しながらも、ケアの市場化という点において日本と台湾のモデルは収斂していく可能性を持つ。

6. 「望ましい」ケア労働者とは誰か

日韓台における移住ケア労働者の受け入れは、経済政策と政治的配慮を抜きに考えることはできない。韓国にとっての朝鮮族は植民地支配によって分断された同じ民族でありながら、経済格差を伴っているがゆえに、2級市民として扱われるアンビバレントな存在である。日本にとっての東南アジアは、不可欠な貿易相手国であり、膨大な若年人口を抱え、賃金格差が存在し、市場としての魅力がある。同様に台湾にとっての東南アジアは、中国に対する経済依存度を減らし、リスク分散をし、貿易と投資の市場としての魅力を持つ存在である。このようなマクロレベルの政治経済学に加えて、ミクロレベルでは絶え間ないステ

¹³ 2018年3月、台湾でのインタビューによる。

レオタイプの生産が行われている。

台湾で就労する移住ケア労働者はインドネシア、フィリピン、ベトナムの3カ国の出身者であるが、入手可能な統計データによれば2000年3月にはフィリピン出身者が約4万1千人に対して、インドネシア人は3万3千人であった。ベトナムの受け入れは時期的に遅かったため、520人にとどまっている。しかし、2017年にはインドネシア人19万人と6倍弱に増加したのに対して、フィリピン人3万1千人、ベトナム人2万7千人となっている（台湾労働部、2017）。当初、多かったフィリピン人がインドネシア人にとって代わられた理由は、インドネシア人は「従順で大人しく」フィリピン人は「権利要求が盛ん」であるという言説であり、それは人材を斡旋する仲介業者によって流布された。情報の非対称性を利用することにより、仲介業者は3カ国のケア労働者をステレオタイプ化し、規律と管理の技術を提供することで、雇用主の信頼を得ている。「インドネシア人はおとなしく扱いやすいが、地方出身者が多く教育レベルが低いため、衛生観念が欠如している」、「フィリピン人は英語が話せるので、子どもの教育には向いているが、権利意識が強く、理不尽なことがあると文句を言ってくる場合がある」、「ベトナム人は文化的な近接性が高いが、すぐに失踪する可能性がある」、などの言説が生産され、ケアを必要とする人々の間で語られてきた¹⁴。その結果、「権利意識の高い」フィリピン人は、台湾の労働市場では忌避され、「すぐに失踪する」ベトナム人は警戒され、インドネシア人がケア労働者の7割を占めるにいたった。ラン（2006）はケアが息子からその妻へ、さらに妻から移住労働者へと外注されたことを「親孝行の外注」と呼び、ワン（2010）もケア労働が「不義理な嫁」から「冷血な移住労働者」へと移転されたことを指摘する。よいケア労働者とは従順で文句も言わずに低賃金長時間労働でも良く働くいわば「嫁」であることが期待されており、地方出身のインドネシア人に対する選好は、ジェンダーとエスニシティが交錯する中でステレオタイプ化されていった。

日本でもEPA受入の経験の中で、宗教の違いや肌の色に関するステレオタイプが語られるようになってきたが、2017年以降の技能実習生や介護養成校への学生の受け入れに関しては顕著なレイシズムが見られる。ある監理組合ではミャンマー、ベトナム、インドネシア、フィリピン、タイ、カンボジア出身者を「介護への適正（心から弱者をいたわる奉仕の気持ちがあるかどうか）」、「日本語学習・能力（日本語能力が高い人がたくさんいるか）」、「賃金格差（仕事が辛い時に投げ出さないで続けられるかどうか）」、「宗教（日本の介護施設で受け入れられるかどうか）」、「親日度（日本に対する強い憧れがあるかどうか）」、「真面目で純粋で高德な人材が集まるかどうか（本国で高待遇の就職口があるかどうか、海外流出していないか）」、「看護・介護経験者が集まりやすいかどうか（看護・介護学校がたくさんあるかどうか）」、「帰国後就職（看護・介護・日系企業での就職の可能性）」という指標でランク付けをしていた。ホームページに掲載された比較表は批判を浴びたため即座に取り下げられたが、感情労働であるケア分野でのレイシズムや人種による差異化は、今後

¹⁴ 2015年3月、2016年3月の台湾でのフィールドワークでの聞き取りによる。

も継続することが予想される (Ogawa, 2017)。上記で列挙された出身国は、いずれも日本とは顕著な政治的対立がない国であり、「脅威」とはならない、いわば馴化された「他者」である。さらに、「日本に対する憧れがあるかどうか」など、文化的同化を求める圧力や「高徳な人材」かどうか、など忠誠心を問う表現が見られる。このことは支配的な立場を誇示する日本と日本人に対する服従と同化を求め、移住労働者の多様性を飼いならすための規律と管理の技術がケアの現場にも拡大することを暗示している。

送り出し国における技能実習生向けの研修所では、日本語教育以上に重視されているのが態度に関する教育である。現地の教員の言葉を借りれば「日本人に気に入られるような態度」を養うために、朝晩のラジオ体操や5S（整理、整頓、清潔、清掃、躰）が一日に何度も唱和され、うっかり教員に対する挨拶を忘れれば、「トイレ掃除1週間」や「校庭100周」などの罰則が待っている¹⁵。日本語を学ぶための研修所が、軍隊式教育により「あるべき日本人」を作りだし、「劣った他者」を対置させて構築する方法は、植民地支配を髣髴とさせる。そこでは、労使問題が生じた際に必要な交渉をするための日本語も¹⁶、多様性に対する理解も教えられないことはない。

移住労働者は在留資格と雇用契約によって権利を制限され、日本語や日本文化の理解について日本人との比較にさらされる。技能実習生の介護分野への受入が進展すれば、幻想の中にしか存在しない「大和撫子」や「嫁」が占めていた地位に座ることを要求されるかもしれない。あるいは、「スーパーメイド」¹⁷のように移住労働者は付加価値のある労働者として「ブランド化」され消費されていくのかもしれない。グローバル化したケア労働はジェンダーのみならず、階級や人種の差異を伴って再編成され、ケア労働分野で構築されたステレオタイプは、いずれ社会に流布していくと考えられる。

7. 結論

本稿はこれまで「家事労働者」として捉えられてきた移住労働者を、「ケア労働者」として再定義することにより、高齢者ケアに関する社会政策の課題として位置づけた。そして、第1に移民レジームとケアレジームという概念を導入することにより、東アジアにおける異なる移住労働者の構築について3つの軸に基づいて整理を行った。第2にリージョナルなケアチェーンにおける戦略として、シンガポール、香港、台湾と日本、韓国を移住ケア労働者の受入という観点から、2つのグループに分けて比較を行った。最後にどのような

¹⁵ 2018年3月、ハノイの日本語学校でのインタビューより。

¹⁶ このような日本語教育と対照的なのが、韓国の移住労働者向けの韓国語教育である。韓国の雇用許可制のもとで就労する外国人向けの韓国語教材『韓国語標準教材』においては、労働者の権利に重点が置かれており、全体49課のうちの7課が韓国の法律と制度の説明になっている (EPS, 2018)。第45課には姉の結婚式に出席するために帰国を申し出る外国人労働者と、工場が忙しいと渋る社長との交渉が取り上げられており、最終的には社長が20日程度の休暇を提案し、外国人労働者が納得するという対話になっている。第47課は「障害が発生したら補償金を受け取ることが出来ます」と題し、事実上、労災の説明になっている。

¹⁷ フィリピン人の人種的なブランド価値付与については Guevarra (2014) を参照。

ケア労働者が好まれるのかという観点から、望ましいケア労働者に対する選好を概観した。以上により、ナショナル、リージョナル、ローカルなレベルにおいて東アジアの移住ケア労働者の異なる構築過程を論じた。移住労働者問題は決して「国内問題」ではなく、国際関係と密接にリンクした問題であり (Kymlicka and He, 2005)、トランスナショナルな空間における人の移動は、国内外の政治や制度の影響を受けながら形成される。

ネオリベラル資本主義と先進国における劣化する民主主義の中で、ケアにおける公正さは人間の尊厳と生存権の象徴であり、ジェンダーや階級や人種が交錯する政治抜きには考えられない。ケア労働のグローバル化は、親密圏という身体接触を伴う空間の中で、グローバルな格差を可視化し、私的領域をむき出しの国際政治にさらす一方で、トランスナショナルな出会いを生む可能性にも満ちている (Switek, 2016)。少子高齢化がますます進展する中、移住ケア労働者がケアされなければ質の高いケアを持続的に提供することは不可能である。低い価値を付与されているケア労働が、排外主義にさらされた移民へのダンピングとならず、長期的な視野に立ってケア労働と移民の社会的地位を高めるような受入のあり方を模索する時に来ている。

参考文献

- Adams, K., and Dickey, Sara, 2000, *Home and Hegemony: Domestic Service and Identity Politics in South and Southeast Asia*, Ann Arbor: The University of Michigan Press.
- Anderson, B., 2000, *Doing the Dirty Work?: The Global Politics of Domestic Labour*, London: Zed Books.
- Anderson, B. and Shutes, I. eds., 2014, *Migration and Care Labour: Theory, Policy and Politics*. London: Palgrave Macmillan.
- Chatterjee, P. 1993, *Nation and its Fragments*, Princeton University Press.
- Choy, C.C., 2003. *Empire of Care: Nursing and Migration in Filipino American History*. Quezon City: Ateneo de Manila University Press.
- Constable, N., 2007, *Maid to Order in Hong Kong: Stories of Migrant Workers*, Ithaca, IL: Cornell University Press.
- Council of Labor Affairs (CLA), 2012. *Report on Protection of the Rights for Foreign Workers in Taiwan*. Taipei: Council of Labor Affairs.
- Employment Permit System (EPS), 2018, *The Standard Textbook of EPS-TOPIC*, https://www.eps.go.kr/ph/supp/supp_03.jsp# 最終アクセス日 2018年10月5日
- Guevarra, A.R., 2014, “Supermaids: The Racial Branding of Global Filipino Care Labour.” Eds. B. Anderson and I. Shutes, *Migration and Care Labour: Theory, Policy and Politics*, London: Palgrave Macmillan.
- Esping-Andersen, G., 1991, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, New York: NY:

Oxford University Press.

- Fraser, N., 2016, "Contradictions of Capital and Care", *New Left Review* 100: 99-117.
- Hochschild, A.R.2000. "Global Care Chains and Emotional Surplus Value." Eds. W. Hutton and A. Giddens, *On The Edge: Living with Global Capitalism*, London: Jonathan Cape.
- Hoerder, D., Meerkerk, N. and Neunsinger, S., 2015, *Towards a Global History of Domestic and Caregiving Workers*, Leiden: Brill, 2015.
- Huang, S., Yeoh, B.S.A. and Toyota, M., 2012, "Caring for the Elderly: the Embodied Labour of Migrant Care Workers in Singapore", *Global Networks* 12(2): 195-215.
- ILO, 2013, Domestic Workers Across the World, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf 最終アクセス日 2017年1月17日
- Kim, E., 2010, Women Migrant Laborers of Reproductive/Care Work: The Case of South Korea, eds. Ogawa, R. et al., *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 Paper, Kitakyushu Forum on Asian Women.
- Kymlicka, W., and He, B., 2005, *Multiculturalism in Asia*, Oxford: Oxford University Press.
- Lan, P.C., 2006. *Global Cinderellas: Migrant Domestic Workers and Newly Rich Employers in Taiwan*. Durham and London: Duke University Press.
- Lu, M.C., 2011. Appearance and Techniques of Migration Control: Examining Labour Migration Regimes in East Asia, eds. E. Guild and S. Mantu, *Constructing and Imagining Labour Migration: Perspectives of Control from Five Countries*, Farnham: Ashgate.
- Ogawa, R., R. K H Chan, Oishi, A., L.R. Wang (eds.), 2018, *Gender, Care and Migration in East Asia*, Palgrave Macmillan (forthcoming).
- Ogawa, R., 2012, "Globalization of Care and the Context of Reception of Southeast Asian Care Workers in Japan," *Southeast Asian Studies*, Vol.49, No. 4, pp570-593.
- _____, 2014, Configuration of Migration and Long-Term Care in East Asia: The Intersection between Migration and Care Regimes in Japan and Taiwan, Eds. Raymond K. H. Chan, Lih-Rong Wang and Jens O. Zinn, *Social Issues and Policies in Asia: Family, Ageing and Work*, Cambridge Scholars Publishing, p117-140
- _____, 2017, Intersectionality and Differentiated Citizenship: Migrant Care Workers in Japan, *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, Vol. 27, No. 3-4, pp187-194.
- Oishi, N., 2001, *Women in Motion: Globalization, State Policies and Labour Migration in Asia*, Stanford, CA: Stanford University Press.
- Orloff, A., 1993, *Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of*

- Gender Relations and Welfare States, *American Sociological Review*, 58(3):303-328.
- Parrenas, R.S., 2003, *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*, Quezon City: Ateneo de Manila Press.
- Peng, I., 2017, Explaining Exceptionality: Care and Migration Policies in Japan and South Korea, eds. Michel, S. and Peng, I., *Gender, Migration and the Work of Care: A Multi-Scalar Approach to the Pacific Rim*, Palgrave Macmillan.
- Rafael, V., 2000, *White Love and Other Events in Filipino History*, Duke University Press.
- Ruhs, M., 2013, *Price of Rights: Regulating International Labour Migration*, Princeton University Press.
- Seol, D.H. and J., Skrentny, 2004, South Korea: Importing Undocumented Workers. Eds. W. Cornelius, T. Tsuda, M., Philip L., J.F. Hollifield, *Controlling Immigration: A Global Perspective*. Stanford: Stanford University Press.
- Switek, B., 2016, *Reluctant Intimacies: Japanese Eldercare in Indonesian Hands*, New York, Oxford: Berghahn Books.
- Tronto, J., 2013, *Caring Democracy: Markets, Equality, and Justice*, New York, NY: New York University Press.
- Tsuda, T. and Cornelius, W., 2004, Japan: Government Policy, Immigrant Reality, Eds. W. Cornelius, T. Tsuda, M., Philip L., J.F. Hollifield, *Controlling Immigration: A Global Perspective*. Stanford: Stanford University Press.
- Wang, F. T. Y, 2010, Globalization of Care in Taiwan: From Undutiful Daughter-in-Law to Cold Blooded Migrant Killer, eds. Ogawa, R. et al., *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 Paper, Kitakyushu Forum on Asian Women.
- Watson, J.L. (ed.), 1980, *Asian and African Systems of Slavery*, Oxford: Basil Blackwell.
- Willians, F., 2012, “Converging Variations in Migrant Care Work in Europe”, *Journal of European Social Policy*, 22(4): 363-373.
- World Bank. 2016. *World Development Indicators, 2016*. Retrieved from: <http://data.worldbank.org/products/wdi>
- 安里和晃、2007、「日比経済連携協定と外国人看護師・介護労働者の受け入れ」久場嬉子編著『介護・家事労働者の国際移動』日本評論社
- _____、2004、「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』No. 35, 55-76
- イシカワ エウニセ アケミ、2009、「在日日系ブラジル人ヘルパー—経済不況により工場から介護労働へ」国際移動とジェンダー研究会『アジアにおける再生産領域のグロー

- バル化とジェンダー再配置』一橋大学大学院社会学研究科・伊藤るり研究室
上野千鶴子、1990、『家父長制と資本制—マルクス主義フェミニズムの地平』岩波書店
E-stat, 2017, 在留外国人統計、
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&lid=000001196143> 最終アクセス日 2018年3月22日
- キティ・エヴァ・フェダー、岡野八代、牟田和恵監訳、2010、『愛の労働あるいは依存とケアの正義論』現代書館
- 韓国移民財団、2013、「法務部と韓国移民財団、オーダーメイド型外国人(同胞包含)ベビーシッター専門教育実施」(법무부와 한국이민재단, 맞춤형 외국인(동포 포함)육아도우미 전문교육실시) http://www.kisf.org/notice/01.php?admin_mode=read&no=54&make=&search=&sub_cate=&s_url (最終アクセス日 2016年9月25日)
- 韓国国民健康保険公団、2016、老人長期療養保険統計年鑑(노인장기요양보험통계연보)
厚生労働省、2017、インドネシア、フィリピン及びベトナムからの外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html 最終アクセス日 2017年9月20日
- ____、2015、2025年に向けた介護人材の確保、
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000075025.pdf 最終アクセス日 2017年9月28日
- ____、NA、インドネシア、フィリピン及びベトナムからの外国人看護師・介護福祉士候補者の受入について、
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html 最終アクセス日 2018年3月18日
- ストラー・アン・ローラ、永渕康之、水谷智、吉田信訳、2013、『肉体の知識と帝国の権力』以文社
- セン・アマルティア、1999、池本幸生、野上裕生、佐藤仁訳『不平等の再検討』岩波書店
台湾労働部、2016a、労働統計、社福外籍劳工合計：
<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q13016&rdm=dcieb9iy> 最終アクセス日 2016年11月4日
- 台湾労働部、2016b、労働統計、労働力参与率按性別分：<
<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=220&ym=8101&ymt=10411&kind=21&type=1&funid=q02031&cycle=41&outmode=0&compmode=0&outkind=11&fldlst=11&rdm=11mlcnmf>> 最終アクセス日 2016年11月4日
- 台湾労働部、2017、労働統計查詢網、按行業及国籍分

<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=q1301&rdm=U7njeVih> 最終アクセス日 2018年3月22日

ダラ・コスタ・ジョバンナ・フランカ、1991、『愛の労働』インパクト出版

鄭 雅英、2008、「韓国の在外同胞移住労働者」『立命館国際地域研究』第26号 p77-96

日本看護協会、2008、「インドネシア人看護師候補者を受け入れにあたっての日本看護協会の見解」<http://www.nurse.or.jp/home/opinion/press/2008pdf/0617-4.pdf> 最終アクセス日 2012年7月18日

李 聖姫、2015、「韓国の外国人による認知症介護」、浴風会報告資料(未出版資料)

宮本太郎、2008、『福祉政治』有斐閣

山影進、2008、「地球社会の課題と人間の安全保障」高橋哲哉、山影進編『人間の安全保障』東大出版会.