

# 諸外国における親の帯同、配偶者の 就労、家事使用人の帯同について (米、英、独、仏、韓、シンガポール)

※この資料については、以下の資料を職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課にて取りまとめたものです。

- 「アジア諸外国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査報告書」(JILPT資料シリーズ No. 80)
- 「アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態－諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009－」(JILPT資料シリーズ No. 58)
- 「諸外国における外国人労働者の受入制度に関する調査」(厚生労働省委託調査)
- 「諸外国における高度外国人材受入制度及びその運用状況に係る調査報告書」(内閣府委託調査)
- 「2008～2009年 海外情勢報告」(厚生労働省大臣官房国際課)

(50音順)

## アメリカ

## 1. 親の帯同について

アメリカにおける親の帯同（呼び寄せ）については、アメリカ市民のみに認められており、原則、永住外国人、非移民労働者（一時的な滞在・就労を許可される者）には認められない。

アメリカ市民については、その者の最近親者<sup>1</sup>には、「家族統合枠の永住権（年間のビザ割当て数の制限はない）」が発給され、自由な入国が可能となる。その他、アメリカ市民の最近親者には含まれない、未婚の子供、合法的な永住外国人の配偶者及び未婚の子供、アメリカ市民の既婚の子供、21歳以上のアメリカ市民の兄弟姉妹に関しては、年間のビザ割当て数（48万人）以内で、「家族関係移民ビザ」が発給される。

非移民労働者については、外交官等を除き、原則、親の帯同は認められない<sup>2</sup>が、一部を除くほとんどの就労ビザ<sup>3</sup>で配偶者及び21歳以下の子供の帯同が認められている。高度外国人材（H1-Bパス保有者）の帯同家族にはH-4（高度外国人材帯同）ビザが付与される。H-4ビザの滞在期限は3年間であり、更新は1回で最長6年まで延長できるが就労は認められていない。

なお、帯同する親族については、言語能力などは要求されないが、外国人労働者本人が、帯同する親族の扶養能力を証明する必要がある。

## &lt;親族の永住許可の取り扱い&gt;

非移民労働者（就労ビザ保有者）の帯同家族については、外国人労働者本人が永住権を取得した場合、その配偶者、21歳以下の子供及び養子、21歳以上の未婚の子供に限り永住権を認められる。

## &lt;親族に適用される社会保障制度&gt;

公的年金制度については、適法な外国人労働者も強制加入の対象となっている。老齢年金を受給するためには、40加入四半期（10年に相当）の加入期間が必要である。

<sup>1</sup> 最近親者とは、アメリカ市民の子及び配偶者、又は21歳以上のアメリカ市民の親である。なお、子とは、未婚の21歳未満かつ、嫡出子、継子、非嫡出子、養子、外国で養子縁組された孤児又は養子となるためにアメリカに来た孤児のいずれかに該当する者である。

<sup>2</sup> 親の帯同については、外交官用のAビザ、若しくは国際機関職員用のGビザ保有者のみに認められており、これらの外国人労働者に帯同する親族は外国人労働者本人と同じ滞在ビザが付与される。これらの親族は、外国人労働者本人の任務の終了まで滞在が可能であり、就労の制限もない。

<sup>3</sup> Bビザ（短期商用、観光）、Qビザ（国際交流）など、在留期間が1年前後のものについては、親族の帯同は認められていない。

連邦政府プログラム（低所得の障害者と65歳以上の高齢者への現金給付である補足的所得補助（SSI）、低所得世帯の栄養状態の改善のための現物給付であるフードスタンプ、メディケイド（低所得者用公的医療保険）、現行制度の貧困家庭一時扶助（TANF）の前身である18歳未満の子供のいる貧困世帯への現金給付である用扶助児童家庭扶助（AFDC）等の総称）については、1996年以前には、移民は有資格者であったが、1996年に成立した個人責任・就労機会調停法により、老齢年金の加入期間（40四半期（10年間））を満たし受給権を得た者や軍人、難民・亡命者を除く移民は原則として、SSI及びフードスタンプを受給できなくなり、メディケイド及びTANFは州の裁量によるものとなった。したがって、これらの移民や非移民労働者及びその帯同家族には、当該プログラムは原則適用されない。

表 連邦政府プログラムの受給資格

カテゴリー			SSI	フードスタンプ	メディケイド	TANF
有資格外国人	老齢給付のための加入期間を満たした者	1996年8月22日以前の入国	適用	適用	適用	適用
		1996年8月22日以降の入国	入国から5年経過後に適用	適用	入国から5年経過後に適用	入国から5年経過後に適用
	軍人		適用	適用	適用	適用
	難民・亡命者		入国後7年間のみ適用	適用	適用	適用
	上記以外の有資格外国人	1996年8月22日以前の入国	適用	適用	州の裁量	州の裁量
		1996年8月22日以降の入国	不適用	入国から5年経過後に適用	入国から5年経過後に、州の裁量で適用	入国から5年経過後に、州の裁量で適用
有資格外国人非該当者			不適用	不適用	緊急医療のみ	不適用

## 2. 配偶者の就労について

非移民労働者の配偶者の就労は、高度外国人材である H1-B ビザ保有者の配偶者を含め、原則として認められていない。例外として、外交官等用の A ビザ、若しくは国際機関職員用の G ビザ保有者の配偶者（一親等の家族及び近親者も含む）については、就労の制限がなく認められている。なお、移民の配偶者として永住権が認められた者（移民）は、許可を受けることなく就労が可能である。

## 3. 家事使用人の帯同について

アメリカの家事使用人は、そのほとんどが合法及び非合法の移民または非移民外国人労働者で占められており、一般的に、家事雑務、子供・高齢者の世話などに、低賃金で長時間労働に従事している。

アメリカにおいては、B（短期商用、観光）、E（投資家、貿易者等）、F（学生）、H（高度外国人材（H1-B）等）、I（報道、出版関係者）、L（多国籍企業から派遣された者）、TN（NAFTA で規定されたメキシコ及びカナダの専門職（会計士、教師、エンジニア））ビザの保有者に家事使用人の帯同が認められており、帯同する家事使用人には B-1 ビザ（短期商用）が付与される。B-1 ビザ保有者の滞在期限は 6 か月で、その後、6 か月の更新が可能である。一度の訪問で滞在できる期間は最長 1 年で、さらに延長する場合は、一旦帰国する必要がある。これらの家事使用人の雇用にあたっては、以下の要件が雇用主に義務付けられている。

- 母国での雇用関係証明書の提出：雇用主の下で当該家事使用人が最低 1 年間母国で働いていたという実績の証明。1 年未満の場合には、雇用主が母国で家事使用人を常時雇用しているということの証明
- 給与明細の提示
- 雇用認可申請書
- 家事使用人がアメリカ国外に放棄する意思のない居住地を持つことの証明
- 家事使用人が少なくとも 1 年間家事使用人としての経験があることの前  
の雇用主からの書面による証明
- 雇用主と家事使用人の署名が入った雇用契約書<sup>4</sup>の提出

<sup>4</sup>雇用契約書の記載要件は以下のとおりである。

①契約書は必ず英語及び家事使用人の理解できる言語で書かれたもので、家事使用人の仕事内容、権利、義務、賃金及び労働条件が含まれること。

②家事使用人に支払う賃金が、アメリカの同業種の相場賃金水準若しくは州・連邦最低賃金のどちらか高い方であること。

③食料や住居費のために差し引かれる金額が妥当な額であること。

- 雇用主がアメリカまでの渡航費用及び雇用主の赴任先までの旅費、契約終了時には家事使用人の居住地までの渡航費を支払うこと。

A（外交官用）、G（国際機関職員用）ビザの保有者には、当然家事使用人の帯同が認められており、それぞれA-3、G-5という専用の家事使用人ビザが設けられている。これらの家事使用人ビザの滞在期間は当初3年であり、その後2年ごとに更新可能である。雇用契約が継続している限り、雇用主の任務が終了するまでは無期限に更新可能であるが、ビザの有効期限に関係なく雇用契約が打ち切りになった時点で在留資格を失うことになる。また、外交官等が家事使用人を雇用する場合は、以下の要件が雇用主に義務付けられている。

- 渡航目的やアメリカでの滞在期間等が明記されている家事使用人の雇用主が所属する組織からのビザ発給を要請する口上書の提出
- 雇用主が所属する組織によって認証された雇用契約書の提出
- 雇用主の扶養家族（家族も帯同する場合）若しくは家事使用人を養える経済力があることの証明
- 雇用主と家事使用人の署名が入った雇用契約書<sup>5</sup>の提出
- 雇用主がアメリカまでの渡航費用及び雇用主の赴任先までの旅費、契約終了時には家事使用人の居住地までの渡航費を支払うこと。

なお、家事使用人本人については、その国籍や言語能力は問われない。ただし、上記のように、外交官等を除き、雇用実績が求められる。

#### <家事使用人に適用される労働関係法令>

家事使用人の社会的地位は極めて低く、アメリカ人労働者の権利や安全を保護するための一般的な労働関係法令は適用対象外とされているため、搾取、差別、虐待の対象となるケースも多い。彼らは、各国の人身取引組織から売られてくるケースも多く、麻薬、犯罪組織に関与することの多いそのような組織は国家の安全を脅かすものとして、近年、人身取引組織の摘発はアメリカ政府の重要課題となっている。

そのような中、2008年には「人身売買の被害者を保護する法令」が改正され、家事使用人の雇用主がアメリカの労働関係法令に沿った雇用契約を提供する義

---

④家事使用人が現在の雇用主の下で雇用されている間は、他の勤め先を見つけることができないこと。

⑤雇用主が家事使用人のパスポートを保管しないことを約束すること

⑥雇用主・家事使用人の両者が、賃金手当無しに残業できないことを理解すること。

<sup>5</sup> 脚注4と同内容。

務があることが明記されるなど、家事使用人に対する保護や権利が拡大された。同法は、家事使用人が英語の契約書を読めない場合誰か信頼できる人に代わりに読んでもらい、理解できないものには署名しないように警告しており、また、家事使用人がビザの申請のためにアメリカ領事館員のインタビューを受ける際には、領事館員は雇用契約がアメリカ法に則っているかどうか確認するが、家事使用人には疑問に思うところを質問するように奨励している。仮に、家事使用人の権利を侵害するような雇用契約が締結された場合、または雇用主が契約を無視して不当な扱いをした場合には、ただちにホットライン<sup>6</sup>に連絡するように奨励している。同法の対象には、外交官や国際機関職員の家事使用人も含まれる（実際に、外交官による家事使用人の虐待ケースで報告されているものだけでも、2000年以降42件にのぼっている）。同法は、国務省に対して、家事使用人の権利や助けを求めるための情報が掲載された冊子を配付することや、A-3、G-5ビザ保有家事使用人の出入国及び苦情申請について記録することを義務づけ、家事使用人虐待歴のある雇用主の申請した場合のビザ発給拒否権限を与えた。しかし、その法的拘束力は絶対的なものではなく、雇用契約と実態とに雲泥の差があることが多く、事態の改善は容易ではないと考えられている。

その後、家事使用人権利保護団体などのロビー活動により、外交官家庭の集中するメリーランド州のモンゴメリー郡や家事使用人の需要の高いニューヨーク州ナソー郡などにおいて、書面にて家事使用人と契約すること、派遣前に家事使用人の権利を通知することなどを規定した家事使用人を保護する地方法令が成立し、施行されている。そして、2010年8月、移民人口が全米で2番目に多いニューヨーク州で全米初の家事使用人の保護のための州法である「家事使用人の権利法」が制定された。この法律には、残業手当、1週間につき最低1日の休暇、1年につき3日の有給休暇、及び、性的虐待や人種差別からの保護が規定されている。今後は、カルフォルニア州なども追随することが予想される。

#### <家事使用人に適用される社会保障制度>

上述のとおり、アメリカにおいて、社会保障制度の対象となる外国人労働者は、難民・亡命者等に限られており、外国人家事使用人は対象外である。唯一の例外として、人身取引によって家事使用人として虐待等を受けてきた被害者については、2000年の人身取引被害者保護法の施行により、難民と同等の扱いを受け、社会保障制度や難民対象の経済、医療、教育支援を受けられるようになった。

<sup>6</sup> 司法省、保健福祉省、国土安全保障省など、複数の省庁にホットラインが設置されている。

<永住権への移行>

A-3、G-5 及び B-1 ビザで永住申請はできない。

<家事使用人に関する統計>

家事使用人の権利保護NPOであるドメスティック・ワーカーズ・ユニテッドが2010年10月に公表したアンケート結果は、以下のとおりである。

対象：ニューヨーク市の家事使用人 500 人

時期：2010年8月～10月

表 家事使用人の賃金実態

賃金水準	時給（3人家族の場合）	各水準以下の家事使用人の割合
連邦政府の定めた貧困水準	8.8 \$	17%
低賃金水準（連邦貧困水準の2倍）	17.6 \$	93%
自給自足可能水準	21.29 \$	96%

- 73%の者が週40～70時間就労しており、93%の者が低賃金水準<sup>7</sup>以下で就労している。

表 家事使用人と他業種との平均時給及び平均労働時間の比較

	家事使用人	ベビーシッター	教育、ヘルスサービス	観光ホテル	ニューヨーク州労働者
平均時給	12.66 \$	13.31 \$	16.36 \$	22.62 \$	35.54 \$
週平均労働時間	44.4 時間	33.1 時間	29 時間	32.7 時間	33.8 時間

<sup>7</sup> 低賃金水準とは、連邦貧困水準の2倍で、時給17.6ドル（3人家族の場合）である。また、自給自足可能なレベルについては、時給21.29ドル（3人家族の場合）と定義されている。

表 家事使用人の有給休暇日数

日数	病気休暇	個人有給休暇	バケーション休暇
0	57%	71%	29%
1	1%	2%	0%
2	4%	4%	0%
3	7%	8%	0%
4	4%	3%	0%
5	15%	7%	9%
6	6%	2%	2%
7	3%	0%	7%
8日以上	3%	3%	53%

- 57%の者が、病気休暇を与えられていない（同州の労働者全体では48%）。
- 71%の者は、有給休暇を与えられていない。
- 休暇が与えられる家事使用人の68%は、雇用主のスケジュールに合わせて休暇を取る必要がある。
- 家事使用人が解雇になった場合、49%の者が事前通告を受けておらず、70%の者は退職金が支払われなかった。



## イギリス

## 1. 親の帯同について

イギリスにおいては、扶養家族としてのパス（在留資格は「扶養家族」）を取得することで、外国人労働者の親族<sup>1</sup>の帯同が認められている。帯同可能な親族については、18歳以上の配偶者、18歳以上の市民パートナー（同性の配偶者）、18歳以上の未婚のパートナー、18歳以上の同性のパートナー、並びに18歳以下の子供が帯同可能である。外国人労働者の親の帯同はできない。

親族の帯同が可能な外国人労働者については、2008年から導入されたポイント制度に基づき、ポイント制度のカテゴリーごとに要件が定められている。親族の帯同が可能となる外国人労働者は、第1階層（高技能保有者＝高度外国人材）、第2階層（技能者）ならびに第5階層（短期労働者）のパス保有者に限られている。これらのカテゴリーの外国人労働者については、公的扶助なしに扶養家族を養えることを前提として、以下の条件で親族の帯同が認められる。

## ○第1階層（高技能保有者＝高度外国人材）

投資家以外のサブカテゴリにおいて、外国人労働者が入国してから、1年未満の場合は扶養家族1人当たり1,600£、1年以降は1人当たり533£の預金が必要である。また、この他に外国人労働者本人の預金として800£が必要である。

## ○第2階層（技能者）

扶養家族1人当たり533£の預金が必要であり、また、この他に外国人労働者本人の預金として800£が必要である。

## ○第5階層（短期労働者）

扶養家族1人当たり533£の預金が必要であり、また、この他に外国人労働者本人の預金として800£が必要である。

## &lt;親族の査証と更新&gt;

親族の在留期間については、ポイント制度における各階層の外国人労働者本人に準じたものとなり、第一階層においては、新卒者を除くサブカテゴリで当初3年間の滞在期間が認められ、延長申請時における滞在許可期間は2年で、最長5年の滞在が可能である。第二階層も原則同様であるが、第五階層については、本人の滞在期間（カテゴリーに応じて当初1年又は2年、一部を除き、延

<sup>1</sup> 以下、「外国人労働者」については、EEA域外からイギリスに入国した者をいう。

長は認められていない。)に準じる。

#### <親族の永住許可の取り扱い>

第1階層(新卒者は除く)及び第2階層の外国人労働者については、イギリスに5年間滞在後、一定レベルの英語能力の証明及び「イギリス常識テスト」の合格をもって永住権の申請が可能となり、また、それらに帯同する親族も、外国人労働者本人と同時に永住権の申請が可能である。なお、親族の永住権申請に当たっては、外国人労働者本人と親族の両方にイギリス国内で2年以上生活をしていることが求められる。

#### <親族に適用される社会保障制度>

イギリスでは、国籍を問わずイギリスに6か月以上滞在する資格を得た者が、無料の医療サービスを受けられる国民医療サービス制度が実施されている。

また、国民年金保険番号を取得し保険料の拠出要件を満たせば、外国人にも等しく国民年金保険の給付が適用される。ただし、保険料拠出を受給要件としない児童給付金などは、帯同する親族については、公的扶助を受けないことを条件としているため、受給できない。

#### 2. 配偶者の就労について

外国人労働者本人が1年以上の滞在許可を得ている場合、帯同する親族の就労に関しては、特に制限は設けられていない。

#### 3. 家事使用人の帯同について

イギリスの外国人労働者の受入については、2008年より外国人労働者選別のための「ポイント制」が導入され、外国人労働者のカテゴリーごとに申請・審査が実施されているが、外国人労働者に帯同する家事使用人に対する査証発給はポイント制の対象外となっている。そのため、労働許可証を取得する必要はなく、外国人家事使用人としての査証申請を行う。例外として、外交官に帯同する家事使用人は、第5階層における国際協定に基づく短期労働者のカテゴリーに分類され、イギリス入国前に雇用主による保証者証明書を保有することが必要である。

外国人労働者が家事使用人を帯同する場合は、外国人労働者本人と家事使用人に以下の義務・要件が課されている。

#### ○家事使用人を帯同する外国人労働者の義務

- 家事使用人を帯同する外国人労働者は、家事使用人に適切な住居を提

供・維持する義務を負い、家事使用人が雇用主の家に居住する場合は、独立した部屋を提供する旨を記載した保証書に署名しなくてはならない。また、家事使用人が雇用主と別居する場合は、雇用主は家事使用人の家賃を支払うか、または家賃を支払うのに十分な賃金を家事使用人に支払わなければならない。

- 家事使用人を帯同する外国人労働者は、仕事の内容、賃金、労働時間、休暇日数、雇用契約解除の条件等を定めた雇用契約書に署名する必要がある。
- 家事使用人を帯同する外国人労働者は、イギリス法規に定められた最低賃金<sup>2</sup>以上の給与を支払わなければならない。

#### ○家事使用人の要件

- 当該雇用主にイギリス入国以前に最低 12 か月雇用されていること（雇用主である外国人労働者と家事使用人の虚偽のない関係、又はその職務がイギリスの国内の労働力で満たすことができないことを証明するため。）。
- 18 歳以上 65 歳以下であること
- 雇用主、雇用主の配偶者、あるいは雇用主の 18 歳未満の子供とイギリスに入国すること。
- 雇用主の住居または雇用主が定期的に使用する住居で家事使用人としてフルタイムの職務に従事し、公的扶助を受けることなく適切に生活できること。

家事使用人を帯同する外交官には、家事使用人が 18 歳以上であること、家事使用人を外交官の居住地におけるフルタイムの家事使用人として雇用すること、また、決められた雇用主の下で家事使用人として就業し、それ以外の職務に就かないことを保証することが求められる（保証者証明書）。外交官に帯同する家事使用人は雇用主の変更は認められていない。一般の外国人労働者に従事する家事使用人は、家事使用人として就労することを前提に、雇用主を代えることが可能であり、その際は、速やかに以下の項目を内務省国境庁に通達しなければならない。

- パスポートに記載される氏名、生年月日
- 査証の発行場所及び日時
- 当初及び変更後の雇用主に関する詳細事項

<sup>2</sup> 2010 年 10 月 1 日より、最低賃金が 1 時間当たり 5.93 ㄱ (= 約 780 円) に引き上げられた。

- 雇用主を変更する理由

外国人労働者に帯同する家事使用人は、当初最長1年間の滞在が認められており、その後一度に最大1年までの延長が認められている。更新を重ね、5年間以上イギリスに滞在すると、永住許可を申請できる。ただし、永住権を申請するに当たっては、一定レベルの英語能力の証明及び「イギリス常識テスト」に合格する必要がある。

#### <家事使用人に適用される労働関係法令>

家事使用人を帯同する外国人労働者には、移民規則により、仕事の内容、賃金、労働時間、休暇日数、雇用契約解除の条件等を定めた雇用契約書への署名とイギリス法規に定められた最低賃金以上の給与を支払いが義務づけられている。

#### <家事使用人に適用される社会保障制度>

1. 親の帯同についての<親族に適用される社会保障制度>と同様の社会保障が家事使用人にも適用される。

#### <虐待等に関する家事使用人の保護制度>

人身売買による強制労働等に取り組む団体の調査によると、外国人家事使用人の雇用については、庇護及び移民法等の法律に規定される「人身売買」に当たるケースが多いと報告されており、その他、外交官に帯同する家事使用人に関する人身売買も問題となっている。ガーディアン紙によると、サウジアラビア及びUAEの在ロンドン外交官は、人身売買により家事使用人をイギリスに入国させた疑いがもたれている。問題となっている家事使用人は、インドネシアやフィリピン等アジア諸国、アフリカ出身の家事使用人であり、低賃金による強制労働や虐待の被害を訴えている。

また、外国人家事使用人の支援団体であるカラヤーンの年次報告書2009年4月～2010年3月では、以下の表のような家事使用人の実態が報告されている。

表 カラヤーンに登録する家事使用人により報告された虐待の内容

虐待の内容	報告件数	割合
身体的暴行	53	15%
心理的暴行（脅迫、侮辱、威嚇等）	191	56%
外出禁止	211	62%
性的虐待（女性に限る）	10	3%（女性に限る）
定期的食事を与えられていない	86	25%
独立した部屋、スペースを与えられていない（台所等で寝泊まりする状況）	138	40%
独自の寝具が与えられていない	91	27%
休暇が与えられていない	211	62%
いつでも呼び出される	182	53%
週 50 ㊞以下の賃金	130	38%
週 100 ㊞以下の賃金	41	12%
一日当たり 15 時間以上の労働	172	50%
パスポートを雇用主に保管されている	218	64%
計	1,734	100%

2009 年に検死官及び司法法が制定され、労働者に対し強制労働及び重労働を課した雇用主は、最高 14 年の禁固刑になることが定められた。当該法律の制定により、雇用主の虐待や人身売買取引から外国人家事使用人が保護されることにつながることを期待されている。

## ドイツ

## 1. 親の帯同について

ドイツにおいて、家族呼び寄せの対象となるのは、政治的亡命者や難民のケースを除き、18歳以上の配偶者と18歳未満の子供に限られており、親は認められていない。

家族の呼び寄せに関しては、外国人本人に以下の要件が課されている。

- 「定住許可」、「EU 地域継続滞在許可」、あるいは「滞在許可」を所持していること。
- 十分な居住空間を確保していること。

## ○配偶者の呼び寄せの要件

配偶者の呼び寄せに当たっては、外国人のドイツ滞在の基本的要件（滞在法第5条。生計が確保されていること等）が確保されていることは当然であるが、その他、以下2点の要件を満たす必要がある。

- 夫婦ともに満18歳以上であること（強制結婚の防止のため）。
- 配偶者には、少なくとも平易なドイツ語で意思疎通を図る能力があること。

なお、外国人本人が「高度専門技術保有者」、「研究者」、「自営業者」滞在資格を保有する者であって、自らの生活の中心をドイツに移した時点において、婚姻関係が既に存在していたことが明らかである場合は、上記2つの要件は不要である。

また、外国人本人が、下記のいずれかに該当する場合には、配偶者のドイツ語能力の証明が不要となる。

- 配偶者が身体的又は精神的な病気又は傷害を理由として、ドイツ語に関する平易な知識を有していると証明できない状況にあること。
- オーストラリア、イスラエル、日本、カナダ、韓国、ニュージーランド、米国の国籍を有していること。

## &lt;親族の査証及び更新・永住許可の取り扱い&gt;

家族呼び寄せによってドイツに入国した親族の査証上の地位は「滞在許可」である。配偶者の場合、最初の滞在許可は1年、その後は、2年ずつ延長できる。5年以上公的年金の保険料を支払っている等の要件を満たせば、定住許可

(永住権)の申請が可能である。

### <親族に適用される社会保障>

ドイツには、失業保険(失業給付Ⅰ:保険料を財源とするもの)、年金保険、医療保険、労働災害保険、介護保険の5つの社会保険があるが、適用対象者について特段ドイツ人と外国人の区別はない。また、2005年1月に導入された求職者に対する基礎保障である「失業保険Ⅱ」についても、ドイツ人との区別はない。

#### 2. 配偶者の就労について

外国人労働者が呼び寄せる配偶者については、以下の要件を満たしたときに就労が認められ、滞在資格に職種の制限が加えられている場合を除き、職種に制限はない。

- 家族呼び寄せを行った外国人本人がドイツにおける就労権を持つこと。
- 夫婦が少なくとも過去2年間にわたってドイツ国内に合法的に世帯を持ち、家族呼び寄せを行った外国人本人の滞在許可の有効期限延長が、滞在法により何らかの制約を受けたり、滞在の有効期限を延長することが既に法律若しくは法令によって否認されていないこと。

#### 3. 家事使用人の帯同について

ドイツには、外国人労働者が家事使用人を帯同する制度はない。ただし、外交官については、家事使用人の帯同が認められている。この場合、外務省が定める最低賃金(月750ユーロ)以上の給与を支払い、医療保険に加入させなければならない。さらに、適切な居住環境を用意し、出入国に伴う旅費を負担する必要がある。この場合の査証は毎年更新されなければならない。在留期間は最長で5年間である。5年を超過すると出国しなければならない。再入国は、1年間禁止される。

帯同ではなく労働者としての受入れ制度として、ドイツでは2国間協定に基づき、外国人労働者が要介護者のいる世帯での家事労働者として就労することが可能である。協定の相手国は、ブルガリア、ルーマニア、スロベニア、ハンガリー、ポーランド、スロバキア、チェコであり、家事労働者に認められる滞在許可期間は3年以内である。また、家事労働者となる者の要件としては、要介護者のいる世帯で社会保険加入義務のあるフルタイム労働者として家事労働を行う者で、連邦雇用庁と出身国の公共サービス機関との間の取決めにに基づき、連邦雇用庁により就労を仲介されることが必要である。当該家事労働者は優先権審査(ドイツの労働市場テスト)の対象(具体的な求人の応募者の中にドイ

ツ人等がないこと)であり、また、同職種のドイツ人労働者と比較して不利な労働条件でないことが保証されなければならない。

#### <オペア制度について>

ドイツでは、家事使用人を雇用できる制度として、学生などの青年外国人がベビーシッターや家事などでホストファミリーから報酬をもらい、現地の学校に通学する「オペア制度」が存在する。オペア制度の要件については、以下のとおりである。

##### ○ホストファミリーに関する要件

- 夫婦あるいは同棲関係にあるカップル(性別を問わない)、または子供を持つ独身の親であること。
- 18歳以下の子供が同居していること。
- ドイツ語を母国語とし、成人した家族の成員の最低1人がドイツ、EU、EU経済圏またはスイス国籍の保有者であること。
- 18歳以下の子供が4人以上いる家庭では、2名のオペアを雇用できる。

オペアの就労期間は6か月から最長1年までで、更新は認められない。また、オペアについては、連邦雇用庁の同意は不要である。なお、ホストファミリーと血縁関係にあるオペアは、その家庭での就労が認められない。

#### <オペア・家事使用人に適用される労働関係法令・社会保障制度>

ドイツ国内の一般労働者と差異はないと思われる。



## フランス

## 1. 親の帯同について

フランスにおいては、18か月以上正規に滞在する外国人労働者は、「家族呼び寄せ」の権利を行使して、配偶者及び18歳未満の子供（嫡子及び養子）を呼び寄せることが可能であるが、親の帯同は認められない。その権利を行使するには収入条件と住居条件を満たさなければならない。

収入条件は、家族手当を差し引いた額で、家族の規模により異なる。

- 2～3人の家族の場合、法定最低賃金<sup>1</sup>の月額平均（直近12か月）と同額以上
- 4～5人家族の場合、法定最低賃金の月額平均の1.1倍以上
- 6人以上の家族の場合、法定最低賃金の1.25倍以上

住居条件は、居住空間が家族の規模に見合ったものであるとされ、地域によって異なる（A、B、Cの3区分がある。）。

- 子供のいない2人家族の場合、22～28㎡以上（A22㎡、B24㎡、C28㎡）
- 8人家族までは一人当たり居住空間10㎡の拡充
- 8人を越えると一人当たり居住空間の5㎡の拡充

その他、「フランス共和国の法律によって認められた基本的な原理」を遵守することが求められる。また、外国人労働者に帯同する配偶者等には、国との契約である「受入・統合契約<sup>2</sup>」、若しくは「家族受入・統合契約（子どもがいる場合）<sup>3</sup>」の締結が求められる。

なお、いわゆる高度外国人材である「能力と才能」及び「研究者」資格保有

<sup>1</sup> 2010年の法定最低賃金月額額は1,343.77ユーロ。

<sup>2</sup> 受入・統合契約とは、フランス滞在を初めて許可された16歳以上55歳未満の外国人が、国との間で締結しなければならない契約である。契約期間は1年間で、16歳～18歳未満の未成年者の場合は法定代理人（一般的には親）が連名で契約に署名する。当該契約は移民・統合庁が作成し、外国人が理解できる言語で提供される。また、当該契約の規約に従い、市民研修と必要であれば語学研修を受けなければならない。この契約の遵守が滞在許可証更新の際の審査基準としても考慮される。

<sup>3</sup> 家族受入・統合契約とは、家族呼び寄せを行った子どもを持つ親（家族呼び寄せによって入国した親を含む）が、国との間で締結しなければならない契約である。この契約により、家族呼び寄せの家庭の親は、フランスにおける親の権利と義務に関する講習を受けなければならない。契約を遵守しない場合、家族手当の支給が停止されたり、帯同許可証の更新が拒否されることもある。

者については、入国時から配偶者及び18歳未満の子供の帯同が認められる優遇措置がとられている。親族の帯同について優遇措置を受けることができる滞在資格は以下の表のとおりである。

表 親族の帯同に関して優遇措置を受ける滞在資格

滞在資格	優遇措置
「能力と才能」及び「研究者」資格保有者	入国時から配偶者及び18歳未満の子供の帯同が可能。
月額5,000ユーロ以上の給与を得ている「経営幹部あるいは上級管理職」資格保有者	入国時から配偶者及び18歳未満の子供の帯同許可の手続きが簡略化される。
法定最低賃金の1.5倍以上の月額給与（2010年：2,015.66ユーロ以上）を得ている「企業内転勤者」資格保有者	6か月以上フランスに滞在した場合、配偶者及び18歳未満の子供の帯同が可能。

#### <親族の査証及び更新>

家族呼び寄せによって入国した一般の帯同家族、及び「能力・才能」滞在許可証及び「研究者」滞在許可証の保有者の帯同家族については、「私生活・家族」滞在許可証を取得することになり、自らが選択してあらゆる職業活動に従事することができる（労働市場テスト不要）。一方、「経営幹部あるいは上級管理職」の帯同家族は、「訪問者」滞在許可証を取得し、原則、就労不可とされる。これらの帯同家族が就労するためには、労働許可証付きの一時滞在許可証への切り替えが必要となる。なお、この場合、同行する家族の雇用契約が月額給与2,000ユーロ以上であれば労働市場テストは免除される。査証の有効期間は1年間で、更新回数に制限はない。

#### <親族に適用される社会保障制度>

親族に適用される社会保障制度は、フランス人と同様であることが原則である。就労が合法的に認められている外国人労働者は、フランスで失業した場合にはフランス人と同様に求職活動が可能であり、失業手当が支給される。

#### <親族の永住権の取り扱い>

フランスには永住権が存在しないが、有効期限が10年である「在留許可証」と「長期滞在許可証」が、職種や就労地域の制約が無く自由な労働・商業活動

が許され、特段問題が無ければ更新が可能であるため、実質的な永住権となっている。

「在留許可証」あるいは「長期滞在許可証」を持つ外国人労働者本人が家族を呼び寄せた場合、家族は「私生活・家族」滞在許可証を取得し、その更新によって3年を経ると「在留許可証」を申請することができる。また、外国人労働者が上記「在留許可証」や「長期滞在許可証」を保有していない場合であっても、その家族が「訪問者」または「私生活・家族」滞在許可証を取得し、更新によって5年以上滞在すると、「長期滞在許可証」を申請することができる。「長期滞在許可証」を取得するための要件は、以下のとおりである。

- 5年間の継続的なフランス滞在
- 健康保険加入
- フランス滞中に十分な収入（最低賃金以上）と住居（市町村の審査有り）

さらに、以下の統合条件も満たす必要がある。

- フランス共和国憲法の遵守と諸原則の尊重に関する誓約
- 諸原則の実践的尊重
- フランス語の知識の取得（65歳以上は当該条件は免除される）

## 2. 配偶者の就労について

外国人労働者に帯同する配偶者の就労については、「私生活・家族」一時滞在許可証を取得することで、労働市場テスト無しにあらゆる職業活動に従事することができる（上記1、＜親族の査証及び更新＞参照。）。

## 3. 家事使用人の帯同について

フランスには、一般の外国人労働者に家事使用人の帯同を許可する制度はない。フランスに家事使用人を帯同しようとする場合には、短期労働者や賃金労働者として、労働市場テストを経て労働許可を取得しなければならない<sup>4</sup>。したがって、実際上は労働許可の取得は困難である。

ただし、外交官や国際機関の職員等については、家事使用人の帯同が認められており、それらの者に帯同する家事使用人には、家事使用人としての特別滞在許可証が付与される。これらの家事使用人の特別滞在許可証の有効期間は1

<sup>4</sup> ブルガリア、ルーマニア、セネガル出身の外国人については、家事使用人が解放職種に指定されているため、労働市場テストは不要である。

年であり、更新は可能であるが、雇用主のフランス滞在有効期間を超えることはできない。したがって、家事使用人は雇用主の任務が終了した場合、帰国しなければならない（家事使用人の帰国費用は雇用主が負担する。）。ただし、家事使用人が別の雇用主によって直ちに雇用された場合、新しい保険証書ならびに雇用契約書を添えて新たな任命・就任通知がフランス外務省儀典局に送られ、新たな滞在許可証が交付される。

#### <オペア制度について>

フランスでは、家事使用人を雇用できる制度として、「オペア制度」が存在する。オペア制度には、「家族支援研修生制度」と「オペア賃金労働者制度」の2種類がある。

##### ○家族支援研修制度

当該制度は、学生などの青年外国人（18歳から30歳）がベビーシッターや家事などでホストファミリーから報酬をもらい、現地の学校に通学する制度である。当該制度は、フランス語の文化習得及び語学能力の向上を目的としたものであり、青年外国人が「学生」の滞在許可を取得していること、青年外国人が外国人向け語学学校に登録すること、ホストファミリーが夫婦ともにフランス語を話すこと、ホストファミリーが住居・食事の他に小遣い程度の報酬を与えることが要件とされている。

ただし、ホストペアレンツのうちいずれかがフランス国籍保有者であることが實際上求められることも多く、外国人労働者がホストファミリーとなることはほとんどない。

##### ○オペア賃金労働者制度

当該制度は、名称が賃金労働となっているものの賃金は支払われず、ベビーシッターや家事などの労働の対価として、住居と食事が提供されるものである。オペア賃金労働者の雇用について、国籍要件はないものの、一般的に利用されていない制度である（フランスに正規滞在する外国人でもオペア賃金労働者を雇用することは可能である。）。

#### <家事使用人及びオペアに共通する要件>

家事使用人を帯同するための要件としては、フランス労働法の規定に基づいた雇用契約書（職務内容、報酬、週労働時間数、週休暇・有給休暇などが明記されたもの）を締結すること、家事使用人が自ら望んだ解雇あるいは雇用主の任期の終了に伴う解雇の場合、雇用主は、家事使用人の給与から差し引くこと

なく、家事使用人の帰国費用を負担することが課せられている。

#### <家事使用人の雇用主（外交官）に課せられる要件>

雇用主は家事使用人を海外保険（医療治療、歯科治療、外科治療、入院費、出産費などを全額補償するもの）へ加入させなければならない。

#### <オペア賃金労働者の雇用主に課せられる要件>

オペア賃金労働者の雇用主には、以下の要件が課せられる。

- 1回当たり4.70ユーロ以上の食事代を雇用主が負担すること
- 1か月当たり71ユーロの家賃相当額を雇用主が負担すること
- 食事代と家賃相当額の雇用主負担合計金額を報酬相当額と見なして雇用契約を行うこと
- 医療保険の保険料を支払うこと。雇用契約上の報酬相当額をもって保険料を算出する。なお、年金と失業手当は雇用主と使用者が折半での保険料納付を任意で行うことができる。

#### <査証及び更新>

家事使用人及びオペアとも査証の有効期間は1年である。家事使用人については、雇用主の滞在有効期間内であれば更新可能である。

#### <家事使用人及びオペアに適用される労働関係法令>

家事使用人及びオペアには、一般の労働者に適用される者と同様に、フランス労働関係法令が適用される。また、雇用主と家事使用人の間の係争は、フランス労働関係法令に基づいて調停が行われる。

#### <家事使用人及びオペアに適用される社会保障制度>

家事使用人にはフランスの社会保障制度は適用されない。ただし、家事使用人を雇用する外交官等、及びオペアを雇用する者は、雇用契約期間に相当する機関、家事使用人の海外保険の加入が義務づけられる。この個人保険は医療治療、歯科治療、外科治療、入院費、出産費などを全額補償するものでなければならない。

#### <家事使用人及びオペアの永住許可>

外交官等の家事使用人に対する永住許可の取扱規程は存在しない。

＜虐待等に関する家事使用人及びオペアの保護制度＞

虐待等に関する家事使用人の保護制度は存在しない。「出身、民族、国籍、人種」等による差別はフランスの労働関係法令により禁止されており、刑法に基づき罰則が科せられる。

## 韓国

## 1. 親の帯同について

韓国は単純労働者以外の外国人労働者に家族の帯同を認めている。具体的には、家族の帯同が認められる外国人労働者は、文化芸術 (D-1)、留学 (D-2)、一般研修 (D-4)、取材 (D-5)、宗教 (D-6)、駐在 (D-7)、企業投資 (D-8)、貿易経営 (D-9)、教授 (E-1)、会話指導 (E-2)、研究 (E-3)、技術指導 (E-4)、専門職業 (E-5)、芸術興行 (E-6)、特定活動 (E-7) の滞在資格保有者である (単純技能労働者に分類される滞在資格の場合は認められない)。

帯同する家族には、学歴や韓国語能力等は問われず、同伴 (F-3) の滞在資格が付与される。

滞在可能な家族の範囲については、配偶者及び 20 歳未満の子供で配偶者がいない者であるため、原則として、親の帯同は認められない。ただし、両親と同居する必要があるなど「やむを得ない事由」がある場合には、訪問同居 (F-1) ビザによって帯同を許可されることがある。

ただし、外交 (A-1)、公務 (A-2)、協定 (A-3) の滞在資格保有者については、親の帯同が認められている<sup>1</sup>。それぞれの親には、外交 (A-1)、公務 (A-2)、協定 (A-3) のビザが付与される。

## &lt;親族の査証及び更新&gt;

同伴 (F-3) を保有する滞在家族については、外国人労働者本人に認められた期間に準じて在留期間が認められ、更新も可能である。在留許可を更新する場合も、外国人労働者本人に認められた延長期間に準じて引き続き滞在することが可能となる。

## &lt;親族の永住許可の取り扱い&gt;

韓国で永住許可に移行できる者は、国民または永住 (F-5) の在留資格を有する者の配偶者又は未成年の子どもで、韓国に 2 年以上滞在しており、韓国での永住の必要性が認められた者のみである。したがって、同伴 (F-3) の在留資格で滞在する親族には、永住権の取得は認められない。

## &lt;親族に適用される社会保障制度&gt;

外国人労働者に帯同する家族に適用される社会保障制度は、原則、韓国国民に適用されているものと同じである。

<sup>1</sup> 親以外にも、配偶者、親以外の直系血族及び兄弟姉妹、直系血族の配偶者、配偶者の直系血族及び配偶者の兄弟も帯同可能である。

### ○国民健康保険について

「やむを得ない事由」で外国人労働者への帯同を認められた外国人の親は、訪問同居の在留資格の保有者であり、国民健康保険の対象となる。なお、外交官等の親については、国民健康保険の対象外となっている。

### ○老人長期療養保険について

日本の介護保険に相当する老人長期療養保険については、国民健康保険の地域加入者が対象であるため、「やむを得ない事由」で外国人労働者への帯同を認められた当該外国人の親は対象となるが、外交官等に帯同する親は対象外となっている。なお、受給資格を得るためには、国民健康保険料に老人長期療養保険の療養保険料（2011年は国民健康保険料の6.55%）を合算したものを支払うことが必要である。

## 2. 配偶者の就労について

配偶者を含めた外国人労働者の帯同家族は、就労を希望するなど、現在保有している在留資格とは異なる在留活動に該当する活動を行おうとする場合は、原則、事前に資格外活動許可を受けなければならない。同伴（F-3）の在留資格の場合は、資格外活動を行う妥当性が認められる場合のみ就労が許可され、就労が認められる分野も個別に設定される。当然、現在の在留資格の活動が主とならなければならない。ただし、外国人労働者本人が永住（F-5）の滞在資格保有者であるなど、滞在家族の所有するパスが居住（F-2）である場合は、資格外活動許可なしに就労が可能である。

## 3. 家事使用人の帯同について

韓国で家事使用人を帯同できる外国人労働者は、①外交官（在韓外国公館員）、②一定の要件を満たした高度人材の外国人投資家、③配偶者が病気等で家事ができないという特別な事情をもつ高度外国人材の3種である。②、③の外国人労働者が家事使用人を帯同するための要件は、以下のとおりである。

### ○外国人投資家

- 企業投資（D-8）、居住（F-2）、永住（F-5）の在留資格を持つ者。
- 前年度の国民一人当たりの実質国民総所得（GNI）<sup>2</sup>の3倍以上を投資した企業の代表取締役及び役員であること。
- ただし、投資額が50万US\$未満の場合は、上記に加え、先端情報業種<sup>3</sup>と

<sup>2</sup> 2010年の国民一人当たりのGNIは20,759US\$。3倍は約62,000US\$（＝約500万円）。

<sup>3</sup> 先端情報職種とは、ゴールドカード発給対象である「生物産業、ナノ技術、新素材・金属・



して韓国人の常時労働者を3人以上雇用している企業であること。

○特別な事情をもつ高度外国人材

- 駐在 (D-9)、貿易経営 (D-9)、教授 (E-1)、会話指導 (E-2) 研究 (E-3)、技術指導 (E-4)、専門職業 (E-5)、芸術興行 (E-6)、特定活動 (E-7) の在留資格を持つ者。
- 年間所得が前年度の国民一人当たりの GNI の4倍以上<sup>4</sup>である者、かつ、
  - ① 13歳未満の子供がいて、配偶者の疾病または就業により家事使用人の同伴が必要であると認められる場合。
  - ② 上記に準ずる理由で家事使用人の同伴が必要であると特に認められる理由がある場合。

家事使用人として外国人労働者に帯同する者は、①申請日を基準として満20歳から55歳、②中卒以上またはこれに準ずる学歴の保有者である必要がある。また、家事使用人の滞在資格は訪問同居 (F-1) であり、在留期限は2年間である。外交官や50万\$以上の投資家は更新が可能であるが、特別な事情を持つ高度外国人材の場合は、更新は認められない。

その他、ゴールドカード保有者には、優遇措置として子供の教育のための家事使用人の帯同が許可されている (外交官に準じる)。

<家事使用人に適用される労働関係法令>

外国人家事使用人は勤労基準法 (日本の労働基準法に相当) の適用対象外となっている。

<家事使用人に適用される社会保障制度>

外国人家事使用人 (訪問同居 (F-1)) の資格保有者は健康保険の地域加入対象者として、本人の申請によって特例的に加入者となることができる。

<家事使用人の永住許可>

家事使用人 (訪問同居 (F-1)) には永住許可は認められない。

<虐待等に関する家事使用人の保護制度>

訪問同居 (F-1) ビザで就労する外国人家事使用人は労働者であるため、韓国

---

セラミック・化学、輸送機械、環境・エネルギー、電子商取引、技術経営、デジタル電子」の8つの先端技術分野である。

<sup>4</sup> 約 83,036US\$ (=約 660万円)。

籍労働者と同じ労働基本権が認められるのみならず、1987年に制定された「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」や母性保護規定によって女性の権利が保障されており、セクハラについても防止措置が設けられている。同法では、セクハラ被害者を保護するための雇用主の義務を規定している。女性外国人労働者が職場内でセクハラ被害を被った場合、雇用主に対する中止要請、地方労働官署に対する申告、民事訴訟の申し立てなどの方法で被害を回復することができる。また、セクハラ予防教育をしていない事業主に対する罰則も設けられている。

## シンガポール

## 1. 親の帯同について

シンガポールでは、親族の帯同（呼び寄せ）が可能な外国人労働者は就労資格の種類によって制限されている。帯同する親族に付与されるパス（「帯同家族パス」と「長期滞在パス」の2種類がある。）によって違いはあるが、親族の帯同が許可される外国人労働者は、いわゆる高度外国人材である「雇用パス保有者」、「個人用雇用パス保有者」、若しくは、Sパス保有者で固定月給が2,501SPG以上（Q1パスの年収要件（2,500～3,500SPD）以上）の者のみである。親（義親も含む）の帯同については、P1又はP2パスの保有者、若しくは、P1又はP2パスから個人用雇用パスへ切り替えた者に限って、認められている。

親族が帯同するためのパスについては、外国人労働者の滞在許可に伴って自動的に付与されるものではなく、外国人労働者本人に代わり雇用主が人材開発省へ申請する必要がある。

表1 外国人労働者の親族が帯同するためのパスの要件

パスの種類	親族の帯同（呼び寄せ）が可能な外国人労働者の要件 ※下線はいわゆる高度外国人材	帯同のためのパスを申請できる親族
帯同家族パス	①雇用パス保有者 (P1、P2、Q1) ②個人用雇用パス保有者 ③Sパス保有者で固定月給が2,501SPG以上(Q1パスの年収要件(2,500～3,500SPD)以上)の者	①外国人労働者の配偶者 ②21歳未満の未婚の子供 ③21歳未満の合法の養子
長期滞在パス	①P1又はP2パスの保有者 ②P1又はP2パスから個人用雇用パスへ切り替えた者	①事実上の配偶者 ②21歳以上の未婚の娘 ③21歳以上の障害のある子供 ④21歳未満の継子 ⑤親又は義親

## &lt;親族の永住許可の取り扱い&gt;

外国人労働者の親族については、外国人労働者が永住許可を取得した場合に、親族の永住許可も認められる。

### <外国人労働者の親族に適用される社会保障制度>

シンガポールには、中央積立基金という積み立て方式の社会保障貯蓄制度があり、シンガポール国民または永住権取得者で就労している者には加入が義務付けられている。したがって、親族を帯同している外国人労働者が永住権を取得した場合に限り、外国人労働者は中央積立基金に加入することになる。積立金は、外国人労働者本人と帯同親族の医療費や年金として引き出すことが可能である。

なお、シンガポールの福祉政策は、自助の原則のもとで行われており、中央積立基金以外に強制的な社会保障制度はない。

### 2. 配偶者の就労について

雇用パス保有者と個人用雇用パス保有者の帯同親族は、帯同するためのパスとは別に就労パスを取得することで、就労が可能となる。配偶者の就労についても、同様である。

表 親族が滞在するためのパスと就労するために取得可能なパス (P)

パスの種類	親族が就労する場合に取得可能なパス
帯同家族パス	①雇用パス (P1、P2、Q1) ②Sパス
長期滞在パス	①雇用パス (P1、P2) ②Sパス ③労働許可

### 3. 家事使用人の帯同について

シンガポールでは、外国人家事使用人制度が1978年に導入され、2005年時点では外国人家事使用人のパス保有者が15万人(2010年3月のハワジ・タイプ上級政務次官による国会演説では、少なくとも196,000人の外国人家事使用人がおり、5世帯のうち1世帯が彼らの助力によって成り立っているとしている。)滞在しており、その存在は広くシンガポール社会に浸透している。しかし、外国人家事使用人への虐待や仕事上の事故、低賃金など人道上の問題が発生したため、外国人家事使用人の年齢要件の18歳から23歳への引き上げ、雇用者向けのオリエンテーション<sup>1</sup>の義務づけなどの対策が取られてきた。一方、低熟練

<sup>1</sup>外国人家事使用人の雇用を希望する者は、研修を事前に1回受講しなければならない。研修の実施場所は国内2か所にあり、英語で行われ、3時間で終了する。受講料は20SPDで

外国人労働者である外国人家事使用人の定住については、厳格に対応する方針となっている。

シンガポールにおいて、外国人家事使用人を雇用できる者は、シンガポールに合法的に滞在する者で、人材開発省が認めた者でなくてはならない。ここでいう雇用のプロセスは、外国人家事使用人を本国から連れてくるといういわゆる帯同の制度は存在せず、高度人材であるなしにかかわらず、外国人家事使用人本人が労働許可を取得するにあたり、雇用者たる外国人労働者が人材開発省の認可の下にスポンサーとなって呼び寄せる、という制度の下に進められる。

外国人家事使用人の雇用者が外国官や国際機関の代表者など特別なビザで滞在する者であっても、外国人家事使用人は雇用者の地位に付随して滞在・就労できるものではなく、一般にシンガポールに滞在する者と同じ手続きを行うことで、滞在・就労が認められることとなっている。外国人が家事使用人としてシンガポールで就労するために必要な就労パスは、「労働許可<sup>2</sup>」のパスである。

#### <外国人家事使用人の帯同に関する要件>

##### ○外国人家事使用人本人の要件

- 女性であること
- バングラディッシュ、香港、インド、インドネシア、マカオ、マレーシア、ミャンマー、パキスタン、フィリピン、韓国、スリランカ、台湾、タイ出身者であること
- 初回申請者は、申請時に 23 歳以上 50 歳未満であり、入国後入国日を除く 3 営業日以内に入国条件試験に合格し、生活安全講習を受けた後に労働許可を取得した者であること
- 2 回目以降の申請者は、申請時に 18 歳以上 50 歳未満であり、8 年間以上の教育（おおむね高校卒業レベル）を受けたことを証明できる者であること
- 雇用者の ID カード上の住所において就労する者であること
- 入国前に雇用者が保証金 5,000SPD を納付した者であること（マレーシア人家事使用人は対象外）

##### ○雇用者に課せられる要件

---

ある。インターネットでの受講も可能で、受講料は 30SPD である。雇用者が長年の病気にかかっている場合、身体に障害がある場合、60 歳以上で体調が悪い場合は、雇用者の 21 歳以上の代理人または配偶者が雇用者に代わって研修することもできる。

<sup>2</sup> 「労働許可」は基本月給が 1,800SPD 以下の低熟練外国人労働者が対象とされ、同パスを取得した外国人労働者は特定の事業主の下でのみ就労が許可される。労働許可は産業ごとに発行され、有効期限は 2 年間である。また、2 年ごとに更新が可能であり、雇用契約が終了した時点で失効する。

- 外国人家事使用人が仕事に慣れるまでに時間がかかることを理解し、援助すること
- 外国人家事使用人に十分な休養と休日を与えること
- 可能なかぎり、外国人家事使用人に個室を与えること。不可能な場合でも、外国人家事使用人のプライバシーに配慮した睡眠場所を与えること
- 外国人家事使用人の医療費を全額負担すること
- 外国人家事使用人を、1年につき補償金額 15,000SPD 以上の医療保険に、雇用者負担で加入させること
- 外国人家事使用人を、補償金額 40,000SPD 以上の個人傷害保険に、雇用者負担で加入させること
- 外国人家事使用人が、母国の家族や友人と連絡をとれるようにすること
- 外国人家事使用人を、可能な限り家族の一員として受け入れること
- 外国人家事使用人の安全に配慮すること
- 給与は毎月支払うこと
- 働きに応じて、ボーナスなどの追加報酬を与えることも検討すること
- 毎月、外国人雇用税を支払うこと
- 外国人家事使用人を虐待した場合は、厳しく処罰される

○外国人家事使用人の雇用期間中に雇用者に課せられる義務

- 雇用期間中に雇用者が住所変更した場合は、14日以内に人材開発省に届け出なければならない。
- 外国人家事使用人が刑法に違反した場合は、ただちに警察に報告したうえで、警察の調書の写しを人材開発省に送付しなければならない。
- 外国人家事使用人が妊娠した場合は、人材開発省就労パス部に報告しなければならない
- 外国人家事使用人が失踪した場合は、警察に報告しなければならない。外国人雇用税の支払いを免責されるためには、失踪が発覚してから7日以内に労働許可を中止しなければならない。
- 労働許可の有効期限内の失踪の場合は、雇用者に外国人家事使用人を見つけ、本国送還するための1か月の猶予期間が与えられる。期間内に本国送還できなかった場合、保証金 5,000SPD は返還されない。労働許可の失効後の失踪の場合は、保証金は返還されない。
- 外国人家事使用人が死亡した場合は、死亡が確認されてから12時間以内に人材開発省に報告しなければならない。

外国人家事使用人は、「労働許可」の査証であり。2年間の有効期限である。更新は可能であり、最長で6年シンガポールで就労することができる。ただし、マレーシア人の場合は、例外的に、60歳以下であれば無期限に就労することが可能である。

#### <家事使用人の永住許可>

外国人家事使用人は「労働許可」で就労するため、永住許可を申請することはできない。

#### <家事使用人に適用される労働関係法令>

家事使用人はシンガポール市民であるか外国人であるかを問わず、雇用法が適用されない。なぜなら、労働時間や休日、時間外労働等に関する一般的な労働基準を家事労働に対して適用・規制することがそぐわないためである。そのため、人材開発省は雇用主と外国人家事使用人に対して、書面による雇用契約を締結するよう奨励している。その際、雇用エージェンシーと呼ばれる仲介業者が雇用契約書を作成するのが一般的である。雇用主が契約違反などを犯した場合には、外国人家事使用人は人材開発省に申し立てが可能である。

外国人家事使用人に適用される労働関係法令については、2007年に改正された外国人材雇用法がある。外国人家事使用人の雇用に当たっては、外国人材雇用法に定めた「労働許可労働者の労働環境安全に関する規定」が適用され、違反した雇用主は5,000SPD以下の罰金または6か月以下の拘留と雇用禁止措置（永久に外国人労働者の雇用主となることが認められない）が講じられる。

#### <家事使用人に適用される社会保障制度>

シンガポールの社会保障制度である中央積立基金には、外国人家事使用人は加入できない。しかし、外国人家事使用人の雇用主には、医療費の全額負担や医療・傷害保険への加入が義務付けられている。

#### <虐待等に関する家事使用人の保護制度>

人材開発省は外国人家事使用人の雇用主に対して、外国人家事使用人を虐待した場合のペナルティについて以下のような警告を公表している。

表 外国人の虐待に関する罰則リスト

虐待の内容	罰則
故意の傷害	1年以下の懲役または1,500SPD以下の罰金。若しくは、その両方。
危険な武器または手段を用いた故意の傷害	5年以下の懲役、罰金、鞭打ち。いずれか1つまたは2つ。
故意の重傷害	7年以下の懲役と罰金または鞭打ち。
不当な監禁	1年以下の懲役または1,000SPD以下の罰金。若しくは、その両方。
3日以上 of 不当な監禁	2年以下の懲役または罰金。若しくは、その両方。
10日以上 of 不当な監禁	3年以下の懲役及び罰金
女性の尊厳を侵害する故意の言動・ジェスチャー	1年以下の懲役または罰金。若しくは、その両方。
尊厳を侵害する故意の暴力・犯罪行為	2年以下の懲役、罰金、鞭打ち。いずれか1つまたは2つ。
尊厳の侵害	2年以下の懲役または罰金。若しくは、その両方。被害者が傷害を負った場合。または傷害を負う恐怖を感じた場合は、鞭打ち及び2年から10年の懲役
強姦	8年から20年の懲役及び12回以上の鞭打ち。
脅迫	2年以下の懲役または罰金。若しくは、その両方。殺害または重傷を負わせると脅した場合は、7年以下の懲役、または7年以上の懲役または罰金。