



東アジアにおける尊厳ある移住：

日本、韓国、台湾における移住労働者の
募集・斡旋手数料に関する政策比較

Migration with Dignity in East Asia:

Policy Comparison of Japan, South Korea and
Taiwan on Recruitment Fees for Migrant Workers

TAEF 研究シリーズ 017

WORK BETTER INNOVATIONS POLICY BRIEF 政策系列 1 / 2025

2025年6月
JUNE 2025



著者

本ポリシーブリーフは、Work Better InnovationsのDr. Bonny LingとShuhan Linが主に執筆し、岡田美穂、Guna Subramaniam、およびNicholas Haggertyが寄稿しました。

謝辞

経済人コー円卓会議日本委員会およびInstitute for Human Rights and BusinessのNeill Wilkins氏よりご意見を頂戴しました。また、TAEFのEvelyn Huang氏には、英語から中国語への翻訳を支援いただきました。経済人コー円卓会議日本委員会には、英語から日本語への翻訳を支援いただきました。TAEFと協同し、66 Fu氏がレイアウトを担当しました。皆様のご協力に感謝申し上げます。

© Work Better Innovations (WBI) & Taiwan-Asia Exchange Foundation (TAEF) All Rights Reserved. この出版物にかかる一切の著作権はWork Better Innovations (WBI) および台湾亜州交流会 (TAEF) に帰属します。

WBIとTAEFは、この出版物の抜粋を教育目的または啓発目的で自由に複製することを許可します。その際には、必ず適切な引用と出典の明記を求めます。

この出版物の複製および翻訳を行う場合は、WBIとTAEFの両方から事前に許可を取得する必要があります。本ポリシーブリーフの全文PDFは、www.wbi.org.uk/publications/policybrief-1-2025/からダウンロード可能です。



カバー写真: 台北101の前で鋼鉄の梁の上に立つ建設作業員 (写真: JIMMY LIAO, PEXELS)

Work Better Innovations

Innovation Space, Halpern House
1-2 Hampshire Terrace,
Portsmouth PO1 2QF, England

T : +44 7984 222216

[in](https://www.wbi.org.uk) [ig](https://www.wbi.org.uk) hello@wbi.org.uk

Taiwan-Asia Exchange Foundation

Room 1107, 11F, No. 136, Section
3, Ren'ai Road, Da'an District,
Taipei City, 10657, Taiwan

T : +886-2-2700-2367

[in](https://beacons.ai/taefnsp) [ig](https://beacons.ai/taefnsp) <https://beacons.ai/taefnsp>

Work Better Innovations (WBI) は、包摂的で持続可能な経済を支援することをミッションとするソーシャルエンタープライズです。私たちは、ビジネスと人権に関するプロジェクトにおいて革新的な取り組みを進め、国際法と基準に関する豊富な専門知識を有しています。イギリス・ポーツマスで「コミュニティ・イノベーション賞」を受賞したことは、私たちの誇りです。私たちのコミュニティサービスは、地域から始まり、より包摂的で持続可能な経済の構築を目指しています。

台湾亜州交流会 (TAEF) は、東南アジアおよび南アジアの諸問題に特化した台湾初の政策指向型シンクタンクであり、新南向政策の推進を目的としています。TAEFは、2018年と2019年の「Global Go To Think Tank Index Reports」で「Best New Think Tanks」に選出され、2020年以降、米国ペンシルベニア大学が実施する「シンクタンクと市民社会プログラム」において「Global Best New Think Tank」に認定されています。





Authors

This brief was primarily written by Dr. Bonny Ling and Shuhan Lin at Work Better Innovations, with contributions from Miho Okada, Guna Subramaniam and Nicholas Haggerty.

Acknowledgements

We are grateful to Caux Round Table Japan and Neill Wilkins of the Institute for Human Rights and Business for reviews and comments. We thank Evelyn Huang at TAEF for assistance with translation from English into Chinese, and Caux Round Table Japan for assistance with translation from English into Japanese. We thank TAEF for the collaboration and 66 Fu for layout.

© Work Better Innovations (WBI) & Taiwan-Asia Exchange Foundation (TAEF)
All Rights Reserved.

WBI and TAEF allow the free reproduction of excerpts from this publication for educational and advocacy purposes, provided full and proper acknowledgement and citation are given.

You must ask and receive permission from both WBI and TAEF for the reproduction and translation of this publication. A full-text PDF of this policy brief is available to download from www.wbi.org.uk/publications/policybrief-1-2025/.



COVER PHOTO BY [JIMMY LIAO](#)
FROM PEXELS. CONSTRUCTION
WORKER STANDING ON STEEL
BEAMS IN FRONT OF TAIPEI 101.

Work Better Innovations

Innovation Space, Halpern House
1-2 Hampshire Terrace,
Portsmouth PO1 2QF, England

T : +44 7984 222216

[in](#) [@](#) hello@wbi.org.uk

Work Better Innovations (WBI) is a social enterprise on a mission to support an inclusive and sustainable economy. We work innovatively on projects for business and human rights and have strong subject matter expertise in international law and standards. We are the proud recipient of an Innovation Award for Community Innovation in Portsmouth, UK. Our community service is aimed at building a more inclusive and sustainable economy, from the ground up.



Taiwan-Asia Exchange Foundation

Room 1107, 11F, No. 136, Section
3, Ren'ai Road, Da'an District,
Taipei City, 10657, Taiwan

T : +886-2-2700-2367

[in](#) [@](#) <https://beacons.ai/taefnsp>

Taiwan-Asia Exchange Foundation (TAEF) is Taiwan's first policy-oriented think tank dedicated to Southeast Asian and South Asian affairs, and the advocacy of the New Southbound Policy. TAEF was nominated as one of the Best New Think Tanks in the 2018 and 2019 Global Go To Think Tank Index Reports, and has been recognized as the Global Best New Think Tank by the Think Tanks and Civil Societies Program at the University of Pennsylvania in the U.S. since 2020.



東アジアにおける尊厳ある移住: 日本、韓国、台湾における移住労働者の募集・斡旋手数料に関する政策比較

東アジアの3カ国である日本、韓国、台湾は、経済や人口統計においていくつか類似点を有している。いずれも、第二次世界大戦後のわずか数十年の間に目覚ましい経済成長を遂げた。国際通貨基金 (IMF) によると、3カ国とも生産高で世界の経済上位25%に位置しており、2025年の1人当たりの名目国内総生産 (GDP) は以下と予測されている[1]。

- 日本: 35,611米ドル (世界37位)
- 韓国: 37,675米ドル (世界32位)
- 台湾: 34,924米ドル (世界38位)

これら3つの経済圏はいずれもエレクトロニクス (などを含む製造業) およびハイテク産業が盛んであり、情報通信技術 (ICT) の輸出が国内経済において重要な役割を果たしている。日本は長年にわたり世界経済の主要国であり、製造業のGDPが全体の約2割を占める[2]。特にエレクトロニクスや自動車産業における日本製品は、国際的に高い評価とブランド認知を得ている。

デジタル社会を支える高機能コンピューターチップの製造は、ますます重要性を増している。韓国と特に台湾は半導体の主要なグローバルサプライヤーであり、日本と米国とともに、民主主義国家間のグローバルな半導体サプライチェーンを確保するために米国が創設した「チップ4同盟 (Chip 4 Alliance)」の戦略的に重要な構成国である。

労働力不足と移住労働

日本、韓国、台湾は、国内における労働力人口の急速な減少という課題を共有している。労働力不足により、特に農業、建設業、製造業などの労働集約型産業における移民労働への依存度が高まっている。日本の統計局が発表した2025年2月の暫定推計によれば、日本の居住者の4人に1人以上 (29.3%) が65歳以上であり[3]、これは人口の21%以上が65歳以上である「超高齢化社会」であることを意味している[4]。

韓国に続き、台湾でも2025年に超高齢化社会を迎えると予測されている[5]。韓国はすでに世界で最も低い出生率を記録しており、台湾と日本がこれに続き、この3カ国は世界の出生率ランキングの下位にある[6]。日本、韓国、台湾の技術力の高さから、労働力不足を補うための自動化に期待が寄せられるが、自動化技術に大きな進歩がない限り、当面3カ国は、労働需要を外国人労働者に依存していこう。

外国人労働者への労働需要の高まりにもかかわらず、募集・斡旋手数料や関連費用を雇用主が負担し、労働者は負担しないという、責任ある採用慣行の実現は、今日までみられない。他の地域と同様に、日本、韓国、台湾への外国人労働者は、期限付きのビザで雇用され、東アジアのこれら3つの経済圏で市民権を取得できる可能性は限定的だ。

目的と方法

本ポリシーブリーフ(以下、「本書」)では、日本、韓国、台湾における労働者派遣制度の概要を説明し、雇用を目的として移住した外国人労働者の募集・斡旋手数料の支払いにおける債務奴隷のリスクを分析する。3カ国はそれぞれに在留制度を有し、そこでの用語も様々である。しかし、本書では、国際労働機関(ILO)の公正な労働者派遣に関する国際基準と、3カ国における国境を越えた労働者派遣および手数料に関する国内法および規則の該当規定を参照する。

本書は、東アジアの3つの主要経済圏における労働者派遣制度の紹介を目的としており、制度の違いが顕著な分野に焦点を当てている。本書では、まず、「尊厳ある移住のためのダッカ原則」(以下、「ダッカ原則」)の原則1「移住労働者から費用を徴収しない」を取り上げる[7]。さらに本書では、労働移動のプロセス全体を通じて労働者が手数料を徴収されないことによる、移住労働者の権利尊重の可能性を概説する。

尊厳ある移住

「尊厳ある移住」は、世界人権宣言(UDHR)に謳われる差別禁止の原則と、労働法の保護がすべての労働者に及ぶべきであるという原則を基盤とする国際労働移住のビジョンである。

移住労働者に関する10の包括的な原則である「責任ある移住労働者の募集及び雇用のための原則」(以下、「ダッカ原則」)は、国際基準に基づく幅広い協議を経て人権ビジネス研究所(IHRB)により策定され、2011年の国際移民デー(12月18日)に公開された。

すべての労働者は平等に、差別なく扱われるべきである。移住労働者は、同じまたは類似の業務に従事する他の労働者と比べて、不利に扱われてはならない。ダッカ原則は、採用から雇用、そして出身国への帰国に至るまでのすべてのプロセスにおける移住労働者の権利尊重を強化するものである。

また、すべての労働者は、雇用に関する法律によって保護されるべきである。移住労働者にとっては、これは、就労する国に

における特定可能かつ適法な雇用主との間に、法的に認められる雇用関係を持つべきであることを意味する。

DHAKA PRINCIPLES

for migration with dignity

責任ある移住労働者の募集及び雇用のための原則



www.dhaka-principles.org

はじめに: 債務による束縛と募集・斡旋手数料

強制労働に繋がる最も高いリスクのひとつは、債務に起因する。債務は、合法的・非合法的を問わず、虐待的な雇用状況を作り出し、その状況を維持するために利用される。多額の債務を負った労働者は、たとえ実際の雇用条件が当初の合意と異なっていた場合でも、労働条件や生活条件を受け入れる以外に選択肢がないと感じる可能性がある。その結果、労働者は雇用主に経済的・肉体的に依存し、搾取的な状況から抜け出せなくなる。

債務による束縛にはさまざまな形態が考えられる。家族が負った借金の返済を家族内で肩代わりし、これが世代間の債務に至ることも考えられる。世代間の債務による束縛は、日本、韓国、台湾ではあまり一般的ではないが、移住労働者が雇用主、仲介業者、ブローカー、または労働者派遣業者や非正規金融業者とつながりのある中間業者から課される債務、いわゆる募集・斡旋手数料や関連費用は深刻な問題であり、この債務労働は労働者を強制労働に陥らせるルートの一つと考えられる。

また、こうした不適切な採用慣行は、国連の持続可能な開発目標 (SDGs) の実現にも悪影響を及ぼす。採用に際して発生した借金を返済する労働者は、必然的に、故郷の家族やコミュニティへの送金額を減らすことになる[8]。

こうした理由から、国際的な注目は、労働移住における債務問題、特に募集・斡旋手数料や関連費用に集中している。国際労働機関 (ILO) は、これらの費用を「賦課または徴収の方法、時期または場所に関係なく、労働者の雇用または就業を確保するために、募集・斡旋プロセスの過程で生じる一切の手数料または費用」と広く定義し、以下の3つのカテゴリーに分類している[9]。

1. 募集・斡旋手数料: 労働者を雇用に結びつけるための費用
2. 関連費用: 海外での雇用に労働者を結びつける際の間接費用であるが、健康診断、研修、交通費など、関連費用として現れる可能性がある
3. その他の不法、不当および非開示の費用

募集・斡旋手数料および関連費用には、「官民を問わず、人材紹介者が提供する、求人と求職を組み合わせる募集・斡旋サービスに対する支払い、第三者への労務提供を目的とした雇用における労働者の募集・斡旋に際して行われる支払い、雇い主による直接雇用に際して行われる支払い、労働者からの募集・斡旋手数料の埋め合わせのために必要な支払い」が含まれる[10]。これは欠陥のある不公正な採用システムであり、低賃金の移住労働者に負債の負担が課せられ、彼らはしばしば事前に資金を借り入れ、その債務および債務から生じる利息を返済するプレッシャーを抱えながら働くことになる。

日本、韓国、台湾における移住労働者の募集と斡旋のシステムは、公正かつ責任ある募集に関する国際基準、特にグローバル・バリュー・チェーンにおける強制労働の一形態である債務奴隷を防ぐための国際基準に完全に準拠しているとは言えない。東アジアにおける責任ある募集の主な課題は、移住労働者が費用を負担する慣行が広く法的に認められていることである。これにより、労働者が就職先を得るために負債を抱えることが当たり前とされ、「雇用者負担の原則(The Employer Pays Principle)」の実現に向けた公的支援の整備が進まない可能性がある。

東アジアにバリューチェーンを持つグローバルブランドにとって、移住労働者が費用を負担する慣行は、サプライチェーンのデュー・ディリジェンスにおける深刻な強制労働リスクとなる。日本、韓国、台湾の企業と政府は、今日、採用に関わる一切の費用を雇用主がコストとして負担し、労働者が負担していないことをますます厳しく監視されている。

ダッカ原則に代表される「尊厳ある移住」は、その原則 1 に、雇用主が採用と配置にかかる費用を全額負担すること(移住労働者から費用を徴収しないこと)を据えている。この原則に則れば、移住労働者は、採用と配置にかかるいかなる費用も請求されない。

雇用者負担の原則

雇用にかかる費用はすべて、移住労働者ではなく、
雇用主が負担する原則

コードをスキャンして詳細
をご覧ください。



テスト



Bài kiểm tra

tes

တမ်းသပ်

10

OCT

日本における募集・斡旋手数料^他

日本の技能実習生研修センターでの様子 (撮影: BONNY LING)

日本では近年、移住労働者の採用に大きな変化がみられる。日本への移住労働者の多くは、技能実習制度 (Technical Intern Training Program: TITP) の下で来日しており、2024年6月の直近の公式集計における技能実習生の数は425,714人に上る[11]。1960年代に開始された技能実習制度は、2027年までに段階的に廃止され、その後は2024年3月に日本政府がその「基本方針」を閣議決定した「育成就労制度」に置き換わる予定である[12]。

日本はまた、2019年4月から特定技能制度 (Specified Skilled Worker Program: SSWP) による特定技能外国人の受け入れを開始した。この制度は、介護、建設、造船、航空、宿泊、農業、漁業、製造業などの16分野における特定の技能と日本語能力を有する外国人労働者を対象としている[13]。2024年6月時点で、特定技能外国人の数は251,747人に上り、この出身国は主にベトナム、インドネシア、フィリピン、ミャンマー、中国である[14]。

日本への労働移住は、日本政府 (厚生労働省や法務省) から許可を得た監理団体または登録支援機関という民間組織の関与のうちに進められる。技能実習制度 (TITP) は、その名称が示すように、開発援助の一環として外国人が実習を通じて得た技能を自国に移転することを当初の目的としており、技能実習生は最長5年間日本での就労が認められる。しかし、時間が経つにつれ、TITPは国内の労働需要を満たすために、雇用主が低賃金・中賃金の外国人労働者を雇用する主な手段となった。

特定技能制度 (SSWP) は、これまでの外国人雇用制度を改革し、深刻な労働力不足に対処するため、国内人材確保が困難な特定産業分野において一定の専門性や技能を持つ外国人を受け入れることを目的として創設された。この制度は、日本で永住権を取得できる道筋を提供している。

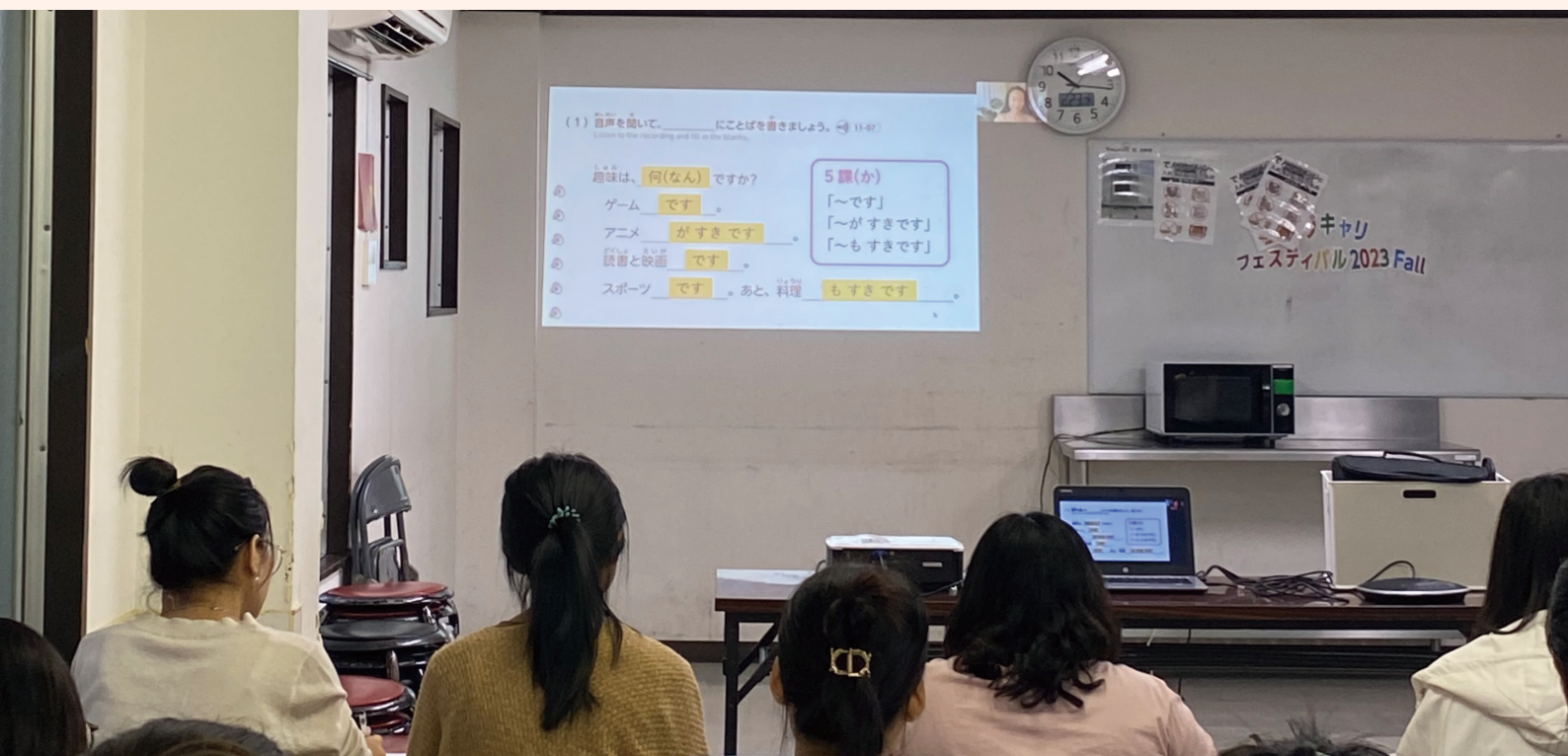
現在のところ特定技能外国人の大半は技能実習制度を修了した者である[15]。技能実習制度は、労働者の権利侵害への関与が報告されており、労働者の保護が不十分であるとして強い批判にさらされている[16]。

日本は、国際労働機関 (ILO) の民間職業事業所条約 (ILO C181) の批准国であり、民間職業事業所が労働者に対して斡旋手数料や関連費用を請求することを禁じているが、来日の移住労働者は、日本との協力覚書に基づき、自国政府から承認された「送出機関」を通じて募集されることが多い。

特に技能実習制度下の送出国は、過剰な募集・斡旋手数料や関連費用を労働者に対して請求しているとして、OECDから批判を受けている[17]。これらの手数料は、時には数千米ドルに上り、見込み月収の数カ月分に相当する。その結果、労働者は多額の負債を抱え、労働搾取に対する脆弱性が高まることになる。2024年のOECD報告書には、ベトナム人技能実習生の平均支払額は約5,000米ドル、カンボジア人労働者は約4,300米ドルであることが示されている[18]。

法務省発表の報告書「技能実習生の支払い費用に関する実態調査の結果について」には、2021年12月から2022年4月にかけて2,184人の技能実習生を対象に実施した調査を通じて、来日前の技能実習生の85.3%が、主に仲介手数料の名目で送出国に対して募集手数料を支払っていることや、出発前の語学研修やオリエンテーションの費用などの募集関連費用を負担していることが示されている[19]。また、技能実習生の半数以上(54.7%)が来日前に負債を抱えており、なかでもベトナム人の平均負債総額が最も高額な4,941米ドル(674,480円)であることが分かった[20]。

技能実習制度を廃止し、新たに「育成就労制度」を創設するという決定は、日本ではガイダンスモデルに基づく人権デュー・ディリジェンスの実践が漸進的に進んでいることを示している。最近の欧州諸国におけるグローバル・バリューチェーンでの人権デュー・ディリジェンスを義務付ける規制動向は、日本政府に対して、現行の制度における募集・斡旋手数料および関連費用を廃止し、また、労働移動における制限を緩和することで、移住労働者に対してよりよい労働環境を提供する制度への変革を迫る外圧となっている。



日本の技能実習生研修センターでの様子 (撮影: BONNY LING)



韓国における募集・斡旋手数料^他

(写真:LUKE OW, UNSPLASH)

韓国への移住労働者は、2004年に導入された雇用許可制 (Employment Permit System:EPS) を通じて募集される。この制度下で、韓国政府は移住労働者の雇用に関する包括的な規制と監督を実施しており、これには労働者の選考、配置、および契約締結が含まれる。

18歳から39歳までの移住労働者は、EPS専用の韓国語テスト (EPS-TOPIK) に合格し、その上で、出身国の労働局が管理する求人リストに登録されるために健康診断を受ける必要がある。EPSのもとで、E-9ビザは製造業、建設業、農業などの低賃金労働に従事する移住労働者に割り当てられる。2024年末までに、E-9システムには337,279人の移住労働者が登録され、主な出身国はカンボジア、ネパール、ベトナム、インドネシア、ミャンマーであった[21]。

韓国人材開発公社 (HRDKorea) と韓国雇用情報サービス (KEIS) が連携し、選考した候補者を主に中小企業 (SME) である韓国の雇用主に紹介する。雇用主は、予め雇用許可申請書に記載した条件に基づいて標準労働契約を作成する。HRDKoreaは、これらの契約が出身国の送出国に送付されることを監督する。HRDKoreaは、移住労働者に関する契約上の不一致や誤った情報を是正することで、公正な採用と雇用慣行の維持に重要な役割を果たしている[22]。

政府の監督により、民間人材派遣会社が採用プロセスにおいて不法または過剰な料金を課すリスクは大幅に減少した。公式データによると、(2004年の) EPS導入後、労働者1人当たりの採用費用は2001年の3,509米ドルから2012年には950米ドルに減少した[23]。しかし、EPSの直接雇用と政府間協力の側面は、債務奴隷の防止に有効と見なされるものの、韓国での採用にかかる手数料が完全に廃止されたわけではない。

韓国を目指す移住労働者にとって、募集・斡旋手数料や関連費用の徴収による債務奴隷状態に陥るリスクは依然として存在する。日本や台湾の場合と同様に、移住労働者が負担する募集費用の額は、その移住労働者の出身国によって異なる。平均的に、フィリピン人労働者が支払う額が最も少なく、パキスタン人労働者が支払う額が最も多いことが報告されている[24]。募集費用に加え、移住労働者は職業訓練、語学研修および資格試験、健康診断、ビザ取得、事務手数料、旅行保険、航空券など、募集に関連する費用も負担している。

2024年11月、農場で働くフィリピン人労働者が、無認可の斡旋業者から過剰な手数料を請求され、楊口郡の農場で働くために借金を負わされるなど、斡旋における労働権の侵害が報告された[25]。ある労働者は、フィリピン出国前にビザ費用、旅行保険、健康診断費用など、最大6万フィリピンペソ（約1,030米ドル）を支払ったことを報告している。この労働者は、これに加えて、在フィリピンの韓国人ブローカーチームが指定したフィリピンの銀行口座に、手続き費用として7万フィリピンペソ（約1,205米ドル）を送金していた[26]。

送出国では、韓国語への需要の高まりが見られ、韓国語教室はここにビジネスチャンスを見出している。これは移住労働者が出国前に支払う主な費用の一つとなっている。韓国語試験に合格することはEPS（雇用促進プログラム）の資格取得の必須要件であるため、多くの移住労働者は費用を支払って韓国語の個人レッスンを受けている[27]。韓国へのネパール人移住労働者の費用に関する報告書によると、労働者は平均で約17,000ネパールルピー（約150米ドル）を語学学校に支払っており、中には100,000ネパールルピー（約900米ドル）を支払う労働者もいた[28]。

政府の規制、運営、および監督にもかかわらず、EPS（雇用促進プログラム）を通じた労働者募集は、韓国での就労を確保するために外国人労働者が高額な手数料を支払うことを完全には防げていない。移住労働者は最初の3年間は3回まで職場を変えることが認められているが、その移動は当初雇用された地域内および業界内に制限されている[29]。さらに、転職は暴行、事業所の閉鎖、賃金の遅配や未払いなど、特定の状況において認められるのみで、多くの場合、雇用主の同意が必要である。そのため、労働者は不当に低い賃金、長時間労働、劣悪な労働条件などの搾取の危険にさらされている[30]。

これらの制限に伴うリスクは、2024年の工場火災で23人の移住労働者が死亡した事件を報じたメディアの報道により、さらに浮き彫りになった[31]。また、2024年の全国紙における記事は、韓国での未払い賃金が一部の移住労働者を債務に追い込み、彼らの経済不安定性を高めていることを指摘した[32]。採用手数料の支払いから生じる経済的負担は、特に当初約束された賃金より低く、労働条件が危険であることに気づいた一部の移住労働者が、その職を離れる原因となった[33]。

移住労働者には転職の自由が禁じられていることから、より良い賃金と労働条件を求めて、非正規雇用での不法滞在に至る移住労働者も多い。2024年8月現在、E-9ビザの経路は入国後の監督が甘く、労働者の雇用流動性に乏しいため、非正規移民への入り口となっているという批判がある中、メディアは、54,898人の移民労働者が韓国に不法に滞在していることを報じた[34]。これらは、韓国のEPSの構造的な欠陥、特に移住労働者が募集・斡旋手数料や関連費用を負担していることが「尊厳ある移住」の完全な実現を妨げていることを示している。

台湾における募集・斡旋手数料^他

日本および韓国と比較すると、台湾は移住経路が限られ、最も単純な移住経路を有していると言えるだろう。台湾経済における移住労働者の重要性は、労働力人口に占める移住労働者の割合が増加し続けていることから明らかである。2025年1月末時点で、台湾にいる818,467人の移住労働者は、労働力全体の約6.8%を占めており[35]、その出身国はインドネシア、フィリピン、タイ、ベトナムの4カ国である。インドネシア人移住労働者の約70%は女性で主に家事労働に従事しており、ベトナム人移住労働者は製造業に集中している[36]。

台湾の文脈において、国際労働機関 (ILO) の公正な採用に関する基準に合致しない最も深刻なものは、台湾の移住労働者が台湾の労働仲介業者から毎月徴収されるサービス料である。このサービス料は月額1,500台湾ドルから1,800台湾ドル (約50米ドルから60米ドル) であり、台湾の「民間職業紹介機関の有料項目および金額基準 (Standards)」第6条で認められており、労働者の月給から直接差し引かれている[37]。

このサービス料は、台湾の人材派遣業界の安定収入源であり、ある国際報告書では、その額は年間約4億8400万米ドルに上ると推定されている[38]。しかし、この料金がどのようなサービスを対象とした支払いであるのかは依然として不明である。前述の「民間職業紹介機関の有料項目および金額基準 (Standards)」において、この料金は、外国人の送迎にかかる交通費など、職業紹介サービス業務に必要な経費として定義されている。

これらの料金は、しばしば言語翻訳や一般的な人材活動などのサービスに対する支払いとみなされている。台湾において、移住労働者が月々のサービス料の支払いを通じて人事管理費用を負担するこのシステムは、台湾特有のものであり、台湾における雇用主と移住労働者の雇用関係における力の非対称性を浮き彫りにしている。出稼ぎ労働者は年間約1万8000台湾ドルから2万1600台湾ドルのサービス料を支払うことになるが、それに対して雇用主が支払う金額は、同じ仲介業者によるサービスにおいても移住労働者一人につき年間2,000台湾ドルのみである。

もう一つの料金形態は、事実上の「募集費用」(招聘費) であり、これは「登録費用」(登記費) や「紹介費用」(紹介費) とも呼ばれ、求職者と雇用主のマッチングや就職斡旋の対価として雇用主に対して請求される[39]。また、法律では定義されていないものの口語的に使用される用語として「仲介手数料」(仲介費) がある。これは、台湾での雇用を確保するために移住労働者が自国で前払いする費用を指すことが多い。

前述の基準に示され、許可された手数料以外にも、雇用主が労働者を確保するために支払う料金、また労働者が台湾での新たな就職、契約延長、転職のために支払う料金がある。これらは俗に「求人購入」手数料 (買工費) と呼ばれ、労働移動のプロセスに蔓延する、不透明かつ不正なコストの一例となっている。

これらの多様な用語は、それぞれ採用プロセスの特定の側面のみ焦点を当てており、国を超えた職業紹介の全体像に基づく「雇用者負担の原則」の正確な理解を阻んでいる可能性がある。また「雇用者負担の原則」を遵守した公正な採用慣行の推進において、送出国と受入国の双方が有する移住労働者の保護の責任についての正確な理解を妨げる可能性がある[40]。

台湾での雇用において、移住労働者が高額な募集・斡旋手数料や関連費用を請求され、その内訳が明確に示されないという問題は広く報道され、台湾の国際的な評価を低下させている。2024年および2025年に発表された台湾の繊維産業における労働搾取に関する調査報告書では、移住労働者が本国の仲介業者に高額な仲介手数料と関連費用（最大6,000米ドル）を支払っていること、また台湾の民間仲介業者に毎月のサービス料を支払っていることが明らかになった[41]。

雇用の確保における高額な費用は、債務奴隷のリスクを大幅に高める。債務奴隷は強制労働の重要な指標である[42]。2024年9月、アメリカ服装靴類協会（American Apparel & Footwear Association: AAFA）と公正労働協会（Fair Labor Association: FLA）は台湾政府に向けた公開書簡において、台湾への移住労働者の募集において責任ある企業慣行が常に持続的に実践されるよう求めた[43]。



台北で迎えるインドネシア独立記念日（撮影：CHENG CHANG）

政策改革への課題

日本、韓国、台湾における国際的な責任ある採用基準に適合した採用慣行への改革は、複数の課題に直面している。本セクションでは、これらの国々が直面する3つの主要な課題-募集・斡旋手数料を国外の問題と捉えること、禁止ではなく手数料額に上限を設けること、採用に関する国際労働基準の遵守に向けた足並みが揃わないこと-を、日本、韓国、台湾の経済先進国において国内の労働需要を満たす移住労働者が慢性的に不足するという現実の中で検討する。

募集・斡旋手数料他は国外の問題であるとの認識

日本、韓国、台湾の政府は、募集・斡旋手数料を主として送出国に起因する国外の問題とみなしている。実際には、これらの手数料および関連費用は、日本、韓国、台湾での就労に向けた準備や研修のための一連のサービス料金という名目で、移住労働者が負担する搾取的な課徴金となっている場合が非常に多い。

台湾では、この傾向は「労働仲介手数料」が多くの場合「海外費」と呼ばれることにも顕著に表れている。これは、このような費用が主に海外で徴収されることを暗示している。この認識は、台湾の就業サービス法の第40条によっても明らかである。同条は、国内の仲介業者による法定の上限を超える手数料の徴収を禁止しているが、国外の仲介業者による手数料については、出身国で徴収される手数料が労働者の月額賃金を上回らないことを推奨するにとどまっている。

同様に、日本と送出国政府窓口との二国間取り決めの協力覚書は、人材派遣における慣行を送出国が規制することを前提としており、日本に送られた労働者に対して過剰な料金が課されているかどうかを検証していないことが多い。2019年の日本とベトナム間の協力覚書では、ベトナムの労働省海外労働部 (Department of Overseas Labour: DOLAB) がベトナムの法律および規則を遵守する送出機関を認定し、ベトナム政府が語学教育、技能訓練、渡航費、その他の支出に関連する手数料および費用を規定するとしている[44]。

韓国の雇用許可制 (EPS) もまた、手数料の管理を送出国に委ねている。韓国とネパール間の覚書 (Memorandum of Understanding: MOU) では、ネパールの指定送出機関である労働雇用促進局 (Department of Labor and Employment Promotion: DOLEP) が、募集、選考、派遣プロセスの一環として、手数料の管理と公表に責任を負うと規定されている。

ネパールのDOLEPは、手数料の総額と内訳を韓国の労働省に報告しなければならない。手数料が過度に高額であると判断された場合、韓国は手数料の引き下げを要求できるが、手数料の規制に関する主権は依然としてネパール側にある[45]。一方、インドネシアとの別の覚書では、韓国とインドネシアが「応募の受付と労働者派遣のプロセスで発生した実際の費用」として「送り出し手数料」と呼ばれる手数料を共同で決定すると定めている[46]。これは、送り出しに関わる手数料などの費用を規制する責任の所在が、移動経路(国)によって異なることを意味している。



禁止措置ではなく、手数料規制と上限設定に依存

日本、韓国、台湾において、募集・斡旋手数料および関連費用は主に国外の問題とみなされ、これらの手数料の徴収は、送出国とのMOU（覚書）あるいは国内法のいずれにおいても、直接的には禁じられていない。代わりに、3カ国の政府はこれらの手数料に上限を設定し、これを規制する方針を採っている。

これは特に日本において顕著である。職業安定法の下では、厚生労働省令で定められた限度額に収まり、雇用斡旋に必要な不可欠な範囲に限定される場合には、採用にかかる費用の徴収が認められている[47]。韓国の外国人雇用法には手数料徴収を認める規定があり、これは、国家雇用許可制の下での政府間MOUにおいても明らかである[48]。

台湾の「民間職業紹介機関の有料項目および金額基準 (Standards)」は、職業紹介および職業斡旋サービスに対して仲介業者が徴収可能な金額を規定している。これは、仲介サービスに関連する一部の費用を労働者に負担させることを認めるものであり、ILOの公正な採用基準を満たさない。これは、移住労働者から毎月のサービス料を徴収するという台湾特有のシステムにも最も顕著に表れている。台湾で働く移住労働者は、これ以外にも、出身国での手数料や、健康診断などの採用関連費用を支払っている。

採用に関する国際労働基準の遵守に向けた足並みが揃わない

国際労働基準の遵守に向けた日本、韓国、台湾の足並みが揃っていないことは、制度的な改革を阻むもう一つの理由となっている。公共職業紹介機関を通じた労働者の募集や雇用に規制するための一般的な枠組みを規定するILO職業安定組織条約（第88号）には日本と韓国の両国が批准しているが、労働者に請求される斡旋手数料を明確に禁止するILO民間職業紹介事業所条約（第181号）を批准するのは日本のみである。2025年4月現在、韓国はILO第181号条約の締約国となる意思を示していない。

台湾は国連システムから除外されているため、ILO条約を正式に批准できないという独特の課題に直面している。これは、台湾国内に見られる慣行が国際基準に矛盾しうることの利害関係者における理解を難しくしており、台湾が国際労働基準を遵守する上での障害となっている。



(撮影: DANIEL M. SHIH)

台湾が国連システムから除外されていることは、国際労働機関 (ILO) や他の国連機関による技術支援を含む、国際基準の国内浸透に向けた政府間協力の道を阻んでいる。国連が発行するすべての公式文書は台湾で用いられる繁体字ではなく簡体字を用いており、台湾国内において国際基準を浸透させるためにはその翻訳作業が必要になる。とは言え、台湾が国連システムから除外されていることに起因する知識ギャップは、基本的な労働原則と権利の侵害を正当化する理由にはならない。

労働移住と移住労働者に関する国際基準の遵守に向けた東アジアの姿勢を、単純に捉えることは難しい。日本と韓国は、それぞれ職業紹介および民間職業紹介事業に関するILO条約第88号および第181号に賛同しているが (*韓国は第181号を批准しておらず、またこの締約国となる意思を示していないものの、この条約に賛同する姿勢は見せている)、両国とも中核的国際人権条約の一つである「すべての移住労働者及びその家族の権利の保護に関する国際条約 (ICRMW)」の締約国ではない。これに関して、台湾では2018年に、ICRMWを国内で実施するための法案が台湾の行政機関に提出された[49]。この法案はその後進展していないものの、2024年10月には新たな法案が提出され、2025年3月現在、立法院ではこの新たな法案についての審査が進められている[50]。

日本、韓国、台湾は、移住労働者の労働力に依存するものの、依然として労働力不足は深刻だ。例えば、韓国のE-9に設けられた移住労働者枠は、2022年の6万9000人から2024年の16万5000人まで大幅に増加したものの、2024年7月末までに配置された労働者数は2万9316人であり、枠の約82%を満たしていない[51]。

2023年の国際協力機構 (JICA) の職員によるプレゼンテーションでは、2030年までに年率1.24%のGDP成長率目標を維持するために、日本では419万人の移住労働者が必要になると指摘された。現在のペースでは、移住労働者人口は356万人にしか達しないと予想され、約63万人の労働力不足が見込まれる[52]。台湾もまた、日本および韓国と同様の傾向にあり、台湾の労働省は2024年10月、台湾で外国人労働者が主に従事する職種における全国的な労働力不足が少なくとも4万件に上ると発表した[53]。

結論

日本、韓国、台湾は、グローバル経済における立ち位置が似ており、人口構造において同様の課題を抱えているがゆえに、互いに学び合い、移住労働者の尊厳を保障するモデルを模索することができるだろう。比較分析は、権利尊重に基づく移住労働のルート確保に向けた「高みを目指す競争」を促すだろう。

高齢化の進展もまた、経済のレジリエンスに影響を与えるだろう。生産年齢人口の減少は国の年金制度を不安定化させ、兵役年齢を迎える男性の減少は国家安全保障上のリスクとなりうる[54]。

移住労働者が自らの採用に関わる費用を負担しないという「雇用者負担の原則」による採用プロセスが各国に導入され、この点において3カ国の間に競争環境が生まれれば、日本、韓国、台湾での移住労働者の募集および雇用のシステムにおける「高みを目指す競争」が進み、採用における手続きの適正化が図られ、必要とされる労働力の確保も進むだろう。

日本、韓国、台湾は地域的な隣国として、その過去と未来が密接に結びついている。各地域の国内慣行と国際労働基準の間にギャップがあり、採用における国際労働基準の遵守に向けた各地域の足並みが揃わないといった状況は、主に「非市民権に基づく移民政策」に起因している。この政策においては、移住労働者の滞在は雇用主に依存し、労働が認められる期間には制限があり、永住権や市民権の取得は極めて限定される。

近年、「雇用者負担の原則」を支持する声が高まっている。この動きは、米国や欧州における強制労働で生産された商品の輸入を禁止する法律や、サプライチェーンのデューデリジェンスに関する域外適用法の増加など、海外の規制措置によってますます強まる傾向にある。最近の政治動向は、一部の企業に人権尊重の活動の揺り戻しを招いているが、持続可能で包括的な経済成長(持続可能な開発目標8)は強制労働や債務奴隷の対極において実現することを、すべてのステークホルダーが認識することが重要だ。

募集・斡旋手数料などの徴収を禁じることは、移住労働者を搾取から守るだけでなく、企業に公平な競争環境を提供する。労働者から手数料を徴収することで採用コストを負担しない企業と競争しなければならない市場においては、倫理的な採用を行う企業は不利な立場に置かれるだろう。しかし、労働者からの徴収を禁じることで、すべての企業が法の下で公平に競争できるようになるだろう。

優れたビジネスとは、目先の利益だけを追求するものではない。特に、急激な人口減少に直面する日本、韓国、台湾にとって、尊厳ある移住のための責任ある採用を前提とした経済成長は、国家安全保障と経済のレジリエンスの促進に不可欠な要素である。



経済人コー円卓会議日本委員会 (CRT日本委員会)

ビジネスを通じて社会をより自由かつ公正で透明なものとすることを目的としたビジネスリーダーのグローバルネットワーク。人権尊重に向けた企業の取り組みを支援する。

<https://crt-japan.jp/>

Caux Round Table Japan (CRT Japan)

Caux Round Table is a global network of business leaders, aimed at ensuring business contributes to a freer, fairer and more transparent society. Caux Round Table Japan assists companies in promoting human rights activities.

<https://crt-japan.jp/en/>

Migration with Dignity in East Asia :

Policy Comparison of Japan, South Korea and Taiwan on Recruitment Fees for Migrant Workers

At first glance, Japan, South Korea and Taiwan share several similarities in their economies and demography. Each underwent remarkable economic transformation, from agrarian societies to developed economies within the immediate decades after the Second World War. According to the International Monetary Fund, all three are in the top quarter of world economies by output, with forecasted nominal Gross Domestic Product (GDP) per capita for 2025 of:¹

- Japan: US\$35,611 (ranked 37th globally);
- South Korea: US\$37,675 (ranked 32nd globally); and
- Taiwan: US\$34,924 (ranked 38th globally).

All three economies are heavily driven by electronics and high-technology industries, with information and communications technology (ICT) exports having a pivotal role in the domestic economies. Japan has long been a major player in the global economy, with manufacturing accounting for about one-fifth of the country's national GDP.² Japanese goods, especially in the electronics and automotive sectors, enjoy a strong international reputation and brand recognition.

Increasingly important is the manufacturing of high-tech computing chips that power our digital lives. South Korea and especially Taiwan are two of the key global suppliers of semiconductors. Together with Japan and the U.S., they make up the strategically important Chip 4 Alliance created by the U.S. to secure the global semiconductor supply chain among democratic-leaning countries.

Workforce Shortages and Migrant Labour

Japan, South Korea and Taiwan further share the challenge of a rapidly declining domestic workforce. This has led to an increasing reliance on migrant labour to address workforce shortages, particularly in labour-intensive sectors like agriculture, construction and manufacturing. According to provisional estimates for February 2025 released by the Statistics Bureau of Japan, over one in four Japanese residents (29.3%) is aged 65 or older,³ reflecting the fact that Japan is a 'super-aged society' where more than 21% of the population is 65 or older.⁴

Taiwan is expected to join South Korea in attaining super-aged status in 2025.⁵ South Korea already has the lowest fertility rate in the world, followed closely by Taiwan and Japan, with all three placed near the bottom of global fertility rankings.⁶ While the technological prowess of Japan, South Korea and Taiwan have led to calls for automation to meet labour shortfalls, for the foreseeable future, barring major advances in automation technology, all three economies are likely to continue to grow their reliance on foreign migrant workers to meet labour demands.

The increasing reliance on foreign workers, however, to date has not seen true reforms towards responsible recruitment, where the cost of recruitment and related costs are paid by the employers and not borne by the workers. In a system of labour recruitment similar to those in other regions, foreign migrant workers to Japan, South Korea and Taiwan are recruited to work on time bound visas and with limited prospects of attaining citizenship rights in these three economies of East Asia.

Purpose and Methodology

This Policy Brief provides an overview of the labour recruitment system of Japan, South Korea and Taiwan and analyses the risk of debt bondage through the payment of recruitment fees for migrant workers arriving for employment. Different visa schemes have different terminologies. Nevertheless, we refer to international standards on fair recruitment of the International Labour Organization (ILO), along with corresponding provisions in the domestic laws and regulations of the three countries on cross-border recruitment and fees.

This Policy Brief is intended as an introduction to the labour recruitment system of these three key East Asian economies and highlights areas where the systems differ. It addresses the first of the Dhaka Principles for Migration with Dignity (the “Dhaka Principles”), which start with the principle that no fees are charged to migrant workers.⁷ Moreover, this brief outlines where opportunities exist to improve the protection of migrant rights by ensuring that no worker-borne fees are levied throughout the labour migration process.

Migration with Dignity

“Migration with Dignity” is a vision of transnational labour migration founded on the core principles of non-discrimination in Universal Declaration of Human Rights (UDHR) and that the protection of employment law should extend to all workers.

Drawing from international law and standards, the Dhaka Principles for Migration with Dignity (the “Dhaka Principles”) are ten overarching principles concerning migrant workers, developed by the Institute for Human Rights and Business (IHRB) after consultations and launched on International Migrants Day (18 December) in 2011.

All workers should be treated equally and without discrimination: migrant workers should be treated no less favourably than other workers performing the same or similar work. The Dhaka Principles enhance respect for the rights of migrant workers and cover their journey from initial recruitment, during employment and to their return to the country of origin.

All workers should also enjoy the protection of employment law. For migrant workers, this means they should have a legally recognised employment relationship with an identifiable and legitimate employer in the country where the work takes place.

DHAKA PRINCIPLES

for migration with dignity



www.dhaka-principles.org

Introduction: Debt Bondage and Recruitment Fees

One of the highest risk areas of forced labour centres on debt. Debt can be used, by both legal and illegal means, to create and maintain an abusive employment situation. Heavily-indebted workers can feel as if they have no option but to accept their working and living conditions, even if the initial agreement differs from the actual employment, making workers financially and physically dependent on their employers and unable to leave exploitative conditions.

Debt bondage can take various forms. It can be intergenerational debt passed through family members to repay, thereby trapping generations of the same family in debt. While intergenerational debt bondage is less prevalent in Japan, South Korea and Taiwan, debt imposed on migrant workers by their employers, labour brokers or middle-person with ties to labour recruiters or informal loan providers in what are known as recruitment fees and recruitment related costs is a serious problem, leading to debt bondage, which is an indicator of forced labour.

Flawed recruitment practices also negatively impact development outcomes and the realisation of the UN Sustainable Development Goals. Workers servicing recruitment debt will inevitably remit less money, which might have been used to support families and communities back home.⁸

For these reasons, international attention has heavily focused on the issue of debts in labour migration, particularly through recruitment fees and related costs, referred to by the ILO as “any fees or costs incurred in the recruitment process in order for workers to secure employment or placement, regardless of the manner, timing or location of their imposition or collection” broadly under the following three categories:⁹

- 1. recruitment fees: the costs of matching workers to their employment;**
- 2. recruitment-related costs: indirect costs in matching workers to their employment abroad but can manifest in associated costs, such as medical tests, training, transportation, etc; and**
- 3. other illegitimate costs.**

Recruitment fees and related costs can include “payments for recruitment services offered by labour recruiters (public or private); payments made in the case of recruitment of workers with a view to employing them to perform work for a third party; payments made in the case of direct recruitment by the employer; and payments required to recover recruitment fees from workers.”¹⁰ This is a flawed, unfair recruitment system, where a debt burden is placed on low-waged migrant workers, who often borrow funds in advance and then work under the pressure of paying off these debts and associated interest fees.

The system of migrant labour recruitment in Japan, South Korea, and Taiwan does not fully align with international standards on fair and responsible recruitment, particularly as they pertain to debt bondage as a forced labour risk in the global value chain. The main challenge to responsible recruitment in East Asia is the prevailing, legally-accepted practice of fees borne by migrant workers. This can normalise the expectation of workers being indebted for their job placement and shifts public support away from the Employer Pays Principle.

For international brands with value chains in East Asia, these migrant-borne recruitment fees are a serious risk of forced labour for their supply chain due diligence. As a result, employers and governments in Japan, South Korea and Taiwan have come under increasing scrutiny to adopt practices that treat recruitment as a business cost that should be fully paid by employers and that workers are not charged any fees for their job recruitment or placement.

Migration with Dignity, as represented by the Dhaka Principles, begins with the standard that employers should bear the full costs of recruitment and placement. Migrant workers are not charged any fees for recruitment or placement.

The Employer Pays Principle

No worker should pay for a job – the costs of recruitment should be borne not by the worker but by the employer

Scan the code to learn more





Japan and Recruitment Fees

At a technical intern trainee training centre in Japan.
PHOTO BY BONNY LING

Japan has recently undergone significant transformations in the recruitment of migrant workers. Most migrant workers to Japan work under the long-established Technical Intern Training Program (TITP), which accounted for 425,714 interns at the latest official count in June 2024.¹¹ Originally launched in the 1960s, the TITP is set to be phased out by 2027 and replaced by the New Skill Development Program for Foreign Workers, announced by the Japanese government in March 2024.¹²

Additionally, Japan introduced the Specified Skilled Worker Program (SSWP) in April 2019, targeting foreign workers who possess specific job skills and Japanese language proficiency in 16 occupations, such as nursing care, construction, shipbuilding, aviation, hospitality, agricultural, fishery, manufacturing and others.¹³ As of June 2024, 251,747 workers were employed under this programme, with Viet Nam, Indonesia, the Philippines, Myanmar and China ranking as top countries of origin of migrant workers to Japan.¹⁴

Labour migration to Japan is organised by private brokers that are the supervising or registered support organisations approved by the Japanese government for TITP or SSWP. The existing TITP, as its name suggests, allows foreign trainees to work in Japan for up to five years, with the initial aim of transferring skills to their home countries as a form of development assistance. Over time, the TITP has become the primary channel for employers to hire low- and medium-waged foreign workers to meet domestic labour demand.

The SSWP was introduced to reform Japan's foreign employment system and address severe labour shortages by attracting skilled workers. It provides pathways for individuals with specific qualifications to obtain permanent residency in Japan. To date, most SSWP participants are workers who have completed the TITP,¹⁵ a system that has been documented to involve labour rights abuses and has faced strong criticism for poor worker protections.¹⁶

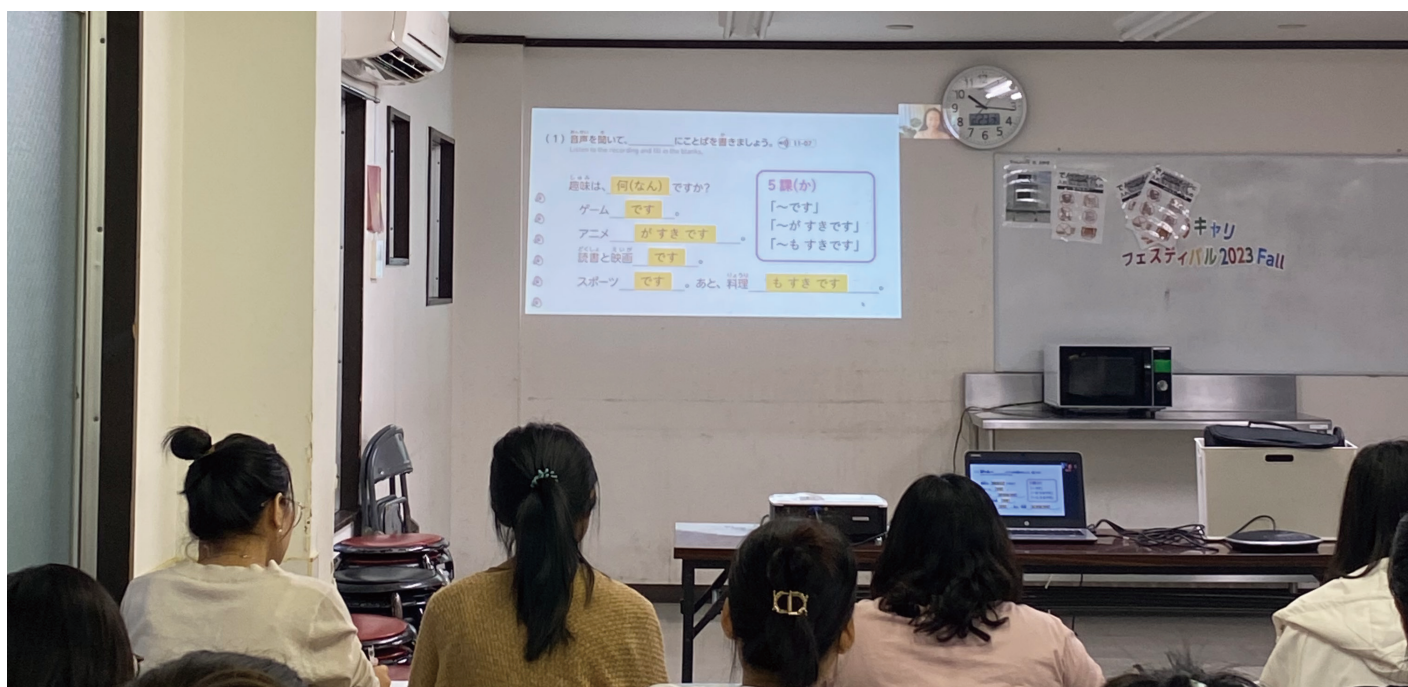
Japan, as a signatory of the International Labour Organization's Private Employment Agencies Convention (ILO C181), prohibits the charging of recruitment fees or related costs to workers by private employment

agencies. Despite this, migrant workers coming to Japan are often recruited through 'sending organisations' approved by their home countries under Memoranda of Cooperation with Japan.

These sending organisations, particularly those under the TITP, have been challenged by the OECD for charging excessive recruitment fees and related costs, often in the form of pre-placement services such as language training.¹⁷ These fees, sometimes amounting to several thousand US dollars — equivalent to many months of expected earnings — often lead to significant debt and increased vulnerability of workers to labour exploitation. A 2024 OECD report cited that Vietnamese TITP workers paid an average of about US\$5,000, while their Cambodian counterparts paid about US\$4,300 of fees for their work in Japan.¹⁸

An official report issued by the Ministry of Justice titled "Results of a Survey on the Actual Expenses Paid by Technical Intern Trainees," based on a survey conducted with 2,184 foreign technical intern trainees between December 2021 and April 2022, revealed 85.3 percent of the technical intern trainees before arriving in Japan paid to their sending organisations recruitment fees (mainly under the name of intermediary fees) and recruitment-related costs for pre-departure language training and orientation fees.¹⁹ The same report found that more than half (54.7%) of the technical intern trainees had debts before coming to Japan, with the average total amount of debts for Vietnamese being the highest at US\$4,941 (674,480 JPY).²⁰

The decision to abolish the TITP and replace it with the New Skill Development Program for Foreign Workers reflects Japan's gradual alignment with human rights due diligence based on a guidance model. Recent regulatory developments in European countries requiring human rights due diligence in global value chains also has intensified pressure on the Japanese government to reform its foreign labour system by eliminating recruitment fees and related costs and easing job mobility to enhance working conditions for Japan's foreign workers.



At a technical intern trainee training centre in Japan. PHOTO BY BONNY LING



PHOTO BY LUKE OW ON UNSPLASH

South Korea and Recruitment Fees

Migrant workers to South Korea are mainly recruited through the country's Employment Permit System (EPS), first introduced in 2004. Under this system, the South Korean government exercises comprehensive regulation and oversight over the employment of migrant workers, including their selection, placement, and contract establishment.

Foreign workers, aged 18 to 39, must pass the EPS-specific Korean language test (known as EPS-TOPIK) and undergo medical screening to qualify for inclusion in a job application pool managed by the labour agency in their country of origin. Under the EPS, the E-9 visa is designated for foreign workers employed in low-waged jobs, such as manufacturing, construction and agriculture. By the end of 2024, the E-9 system accommodated 337,279 migrant workers, with the top countries of origin being Cambodia, Nepal, Viet Nam, Indonesia and Myanmar.²¹

The Human Resource Development Service of Korea (HRDKorea) and the Korea Employment Information Service (KEIS) coordinate to present selected candidates to Korean employers, who are primarily small and medium-sized enterprises (SMEs). Employers then draft standard labour contracts based on the terms and conditions as previously outlined in their original employment permit applications. HRDKorea oversees the transmission of these contracts to the sending agency in the country of origin. HRDKorea plays a crucial role at this stage by addressing contractual discrepancies or misinformation about foreign workers in order to uphold fair recruitment and employment practices.²²

Government oversight has significantly reduced the risk of private labour agencies imposing unlawful or excessive fees during the recruitment process. Official data indicates that recruitment fees per worker decreased from US\$3,509 in 2001 to US\$950 in 2012, following the introduction of the EPS.²³ However, while the direct hiring and government-to-government aspects of the EPS are seen as effective in preventing debt bondage, recruitment fees have not been entirely eradicated in South Korea.

Debt bondage through the collection of recruitment fees and related costs remains a risk amongst migrant workers bound for South Korea. As is the case for Japan and Taiwan, migrant-borne recruitment fees vary by the country of origin of the foreign workers heading to South Korea, with Filipino workers reportedly paying the least and Pakistani workers paying the highest amount of fees for their employment in South Korea.²⁴ In addition to recruitment fees, migrant workers are required to bear recruitment-related costs, such as occupational training, language lessons and tests, medical checks, visas, administrative fees, travel insurance and airfare.

In November 2024, reports revealed that Filipino farm workers faced labour rights violations during recruitment, including being charged excessive fees by unlicensed agencies and subsequently falling into debt for working on a farm in Yanggu County.²⁵ One worker reported paying up to 60,000 Philippine pesos (about US\$1,030) before leaving the Philippines, which included visa expenses, travel insurance and medical checkup. This was in addition to a processing fee of 70,000 Philippine pesos (about US\$1,205) wired to a Filipino bank account designated by a team of Korean brokers in the Philippines.²⁶

In the countries of origin, the demand for Korean language classes creates business opportunities, which accounts for a significant cost before a migrant worker's departure. Many migrant workers pay for private tuition to learn Korean, since passing the Korean language test is essential to qualify for EPS.²⁷ A report on the cost of Nepali migration to South Korea found that workers paid on average nearly 17,000 Nepalese rupees (about US\$150) to the language institutes, though some workers paid as much as 100,000 Nepalese rupees (about US\$900).²⁸

Despite government regulation, operation and oversight, labour recruitment through the EPS has not entirely prevented migrant workers from paying high fees to secure employment in South Korea. While migrant workers are allowed to change workplaces up to three times in the initial three years, their mobility is restricted to the same region and industry where they were initially employed.²⁹ Moreover, job changes are permitted only under specific circumstances, such as assault, business closures, delayed or unpaid wage payments, and require, in most cases, employer's consent, which can leave workers vulnerable to exploitation, including unfairly low wages, long working hours, and poor working conditions.³⁰

The risks associated with these limitations were underscored by media coverage following a 2024 factory fire that claimed the lives of 23 migrant workers, which exposed poor working conditions as a contributing factor.³¹ Separately, a national news article in 2024 stressed how overdue wages in South Korea had forced some migrant workers into debt, increasing their financial insecurity.³² Financial burdens incurred through recruitment fees pushed some migrant workers to leave their positions, particularly after realising that their jobs paid lower wages and involved working conditions more hazardous than initially promised.³³

Since migrant workers are prohibited from freely changing jobs, many choose to remain in the country irregularly to seek informal employment with better wages and working conditions. As of August 2024, media reported that South Korea had 54,898 undocumented migrant workers, amidst criticism that the E-9 visa pathway is a gateway to irregular immigration due to the weakness of its post-entry oversight and the lack of job mobility for workers.³⁴ These factors point to structural flaws in South Korea's EPS, in particular how migrant-borne recruitment fees and related costs impedes the full realisation of Migration with Dignity.

Taiwan and Recruitment Fees

Compared to Japan and South Korea, Taiwan has perhaps the most straightforward migration pathways due to a smaller set of migration corridors. The importance of migrant workers in Taiwan's economy can be seen in their ever increasing share of the labour force. As of the end of January 2025, Taiwan's 818,467 total migrant workers represented about 6.8 percent of the total labour force,³⁵ coming from the four countries of Indonesia, the Philippines, Thailand and Viet Nam. Around 70 percent of Indonesian migrant workers are women working predominantly as domestic caregivers, while Vietnamese migrant workers are concentrated in the manufacturing sector.³⁶

In the Taiwanese context, the most problematic—but not the only source of misalignment with ILO's standards on fair recruitment—is the imposition of a monthly service fee paid by the migrant workers to their labour brokers in Taiwan. This monthly service fee, between NT\$1,500-1,800 (about US\$50-60), is permitted under Article 6 of Taiwan's Standards for Fee-charging Items and Amounts of the Private Employment Services Institution ("Standards") and directly deducted from the worker's monthly pay.³⁷

The collection of this monthly service fee from Taiwan's migrant workers means that this is a significant and steady revenue stream for Taiwan's recruitment sector, with one international report estimating this at about US\$484 million annually.³⁸ It remains, however, unclear what types of services are encompassed by these fees, which are officially defined in the Standards as expenses required for undertaking designated employment services matters, including transportation costs for receiving and sending off foreign person(s).

These fees are often seen as payment for services such as language translation and general human resources activities. This system of making migrant workers pay for their human resource management via monthly service fees is unique to Taiwan and underscores the power asymmetry that exists in the employment relationship between the employer and migrant worker in Taiwan. Where migrant workers would pay around NT\$18,000 to NT\$21,600 a year for service fees, in contrast, employers are only charged NT\$2,000 a year for each migrant employee under the same regulation for service from their labour broker.

Another type of fees are the de facto "recruitment fees" (招聘費), termed "registration fees" (登記費) and "introduction fees" (介紹費) that can be charged onto employers for job placement and for matching job applicants and employers.³⁹ Another term, used colloquially but not defined in law, is "brokerage fees" (仲介費). This often refers to the costs that migrant workers pay upfront in their countries of origin to secure employment in Taiwan.

Outside the permitted fees listed in the Standards, another category are the extra fees paid by employers to secure workers or paid by workers to secure new employment, extend their contract or transfer between jobs in Taiwan. Colloquially they are known as the “job purchasing fees” (買工費) that exemplify undisclosed, illegitimate costs that can pervade the labour migration process.

These various terms, each focusing narrowly on singular aspects of the recruitment process, can impede an accurate understanding of the Employer Pays Principle based on the full scope of the transnational job placement. This confusion in terminology can lead to misinterpretation about the responsibility of both the origin and destination countries towards the protection of migrant workers by fully adopting the Employer Pays Principle and promoting fair recruitment practices based on international standards.⁴⁰

The problem of migrant workers being charged high recruitment fees and related costs for their employment in Taiwan, often without clear breakdowns of costs, has been extensively reported and has damaged Taiwan’s international reputation. Investigative reports released in 2024 and 2025 on labour abuse in Taiwan’s textile sector revealed that migrant workers paid high recruitment fees and related costs — up to US\$6,000 — to their home-country recruitment agents, as well as monthly service fees to Taiwanese private agents.⁴¹

The high costs incurred to secure employment significantly increase the risk of debt bondage, a key indicator of forced labour.⁴² An open letter of September 2024 from the American Apparel & Footwear Association and the Fair Labor Association further called on the Taiwanese government to ensure that responsible business practices are consistently and sustainably applied in the recruitment of migrant workers to Taiwan.⁴³



PHOTO BY CHENG CHANG (Taken on the Independence Day of Indonesia in Taipei)

Challenges to Policy Reforms

Efforts to reform recruitment practices in Japan, South Korea, and Taiwan toward international standards of responsible recruitment face several challenges. This section examines the three key obstacles shared — seeing recruitment fees as an extraterritorial problem, reliance on fee regulation and caps over prohibition, and inconsistent support for international labour standards on recruitment — amidst the chronic reality of not having enough migrant workers to meet domestic labour needs across the developed economies of Japan, South Korea and Taiwan.

Perception of Recruitment Fees as an External Problem

The governments of Japan, South Korea and Taiwan largely see recruitment fees as an extraterritorial problem arising from parties in the countries of origin. The reality is that these fees and related costs very often result in an exploitative levy borne by the migrant workers and cloaked in a range of service charges ostensibly for employment preparation and training for work in Japan, South Korea and Taiwan.

In Taiwan, this is prominently seen in how the term “labour brokerage fee” is frequently referred to as “overseas fee” (海外費), implying that such costs are primarily collected abroad. This perception is reinforced by Article 40 of Taiwan’s Employment Service Act, which prohibits domestic brokers from charging fees beyond prescribed limits, while not addressing fees imposed by foreign recruiters beyond recommending that the fees collected in the country of origin do not exceed the worker’s monthly wage.

Similarly, Japan’s Memoranda of Cooperation with migrant-sending countries rely on sending countries to regulate recruitment practices while often failing to examine excessive fees passed on to workers sent to Japan. A 2019 Memorandum of Cooperation between Japan and Viet Nam states that Viet Nam’s Department of Overseas Labour, Ministry of Labour, is responsible for selecting the sending organisations that comply with Viet Nam’s laws and regulations, with the Vietnamese government stipulating the fees and costs associated with language education, skills training, travel expenses and other expenditures.⁴⁴

South Korea’s Employment Permit System (EPS) also delegates significant control to sending countries to manage recruitment fees. A Memorandum of Understanding (MoU) between South Korea and Nepal states that the Department of Labor and Employment Promotion (DOLEP), Nepal’s designated sending agency, is responsible for managing and publishing recruitment fees as part of the recruitment, selection, and deployment process.

Nepal’s DOLEP must also report the total amount and breakdown of fees to the Ministry of Labor of South Korea. While South Korea can request a reduction in fees if they are deemed excessively high, the primary authority over fee regulation remains with Nepal.⁴⁵ In contrast, another MoU with Indonesia states that South Korea and Indonesia will jointly determine recruitment fees, termed as “sending fee” in the MoU, for “the actual costs incurred in the process of receiving application and sending workers.”⁴⁶ This discrepancy demonstrates an uneven system, where the responsibility for regulating recruitment fees and costs can vary by migration corridor.



PHOTO BY DANIEL M. SHIH

Reliance on Fee Regulation and Caps Over Prohibition

Across the three economies and largely due to the issue of recruitment fees and related costs seen as an extraterritorial issue, the governments of Japan, South Korea and Taiwan have not prohibited the collection of these fees, either in the countries of origin through MOUs or directly in their domestic law. Instead, the three governments largely seek to regulate these fees through caps.

This is notably seen in Japan, where recruitment fees are permitted under the Employment Security Act, provided that they adhere to specific caps established by the Ordinance of the Ministry of Health, Labour, and Welfare and necessary for employment placement.⁴⁷ South Korea's Act on the Employment of Foreign Workers includes provisions to permit the collection of fees, a system that is further reinforced by government-to-government MOUs under its national Employment Permit System.⁴⁸

In Taiwan, the Standards for Fee-charging Items and Amounts of the Private Employment Services Institution stipulates the fees that labour brokers can charge for job matching and placement services. However, these fees do not fully conform to ILO standards of fair recruitment by endorsing having workers pay for some costs associated with brokerage services. Whilst this is most prominently seen in the uniquely Taiwanese system of collecting monthly service fees from migrant workers, migrant workers in Taiwan also pay other recruitment-related costs, such as medical checks, in addition to fees in their country of origin for their employment in Taiwan.

Mixed Record on Support of International Standard Setting

The mixed record of Japan, South Korea, and Taiwan in supporting international labour standards poses another barrier to systemic reform. While both Japan and South Korea have ratified the ILO Employment Service Convention (C088), which provides general parameters for regulating the recruitment and employment of workers through public employment institutions, only Japan has ratified the ILO Private Employment Agencies Convention, 1997 (C181), which explicitly prohibits recruitment fees charged to workers. As of April 2025, South Korea has not indicated its timetable to become a state party to ILO Convention No. 181.

Taiwan faces unique challenges due to its exclusion from the UN system, which precludes it from formally ratifying ILO conventions. This exclusion has hindered Taiwan's adherence to international labour standards by making it more difficult for stakeholders in Taiwan to fully understand the content of international standards and how permitted domestic practices can contradict these higher global expectations.



PHOTO BY DANIEL M. SHIH

The exclusion of Taiwan from the UN system also blocks the avenue of intergovernmental technical assistance, such as those by the ILO and other UN bodies, to promote international standards. The localisation of international standards in Taiwan is also hindered by the fact that all official Chinese documents produced by the United Nations uses the simplified script versus the traditional Chinese characters used in Taiwan, necessitating another translation manoeuvre. Nevertheless, this knowledge gap, exacerbated by Taiwan's exclusion from the international system, cannot be a justification for any violation of fundamental labour principles and rights.

International standard setting in East Asia concerning issues of labour migration and immigration defies a straightforward categorisation. Whereas Japan and South Korea have shown some support for ILO Conventions C088 and C181 on employment service and private employment agencies, respectively, both countries are not states parties to the core human rights treaty, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (ICRMW). By contrast, in 2018, a bill to domestically implement ICRMW was submitted to Taiwan's executive branch.⁴⁹ The bill did not subsequently advance. A new bill was submitted in October 2024 and is in the progress of being reviewed by legislative committees as of March 2025.⁵⁰

The under-placement of workers in Japan, South Korea and Taiwan is a chronic reality even in light of their reliance on foreign workers. For instance, while South Korea's E-9 migrant worker quota has grown significantly in recent years, rising from 69,000 in 2022 to 165,000 in 2024, there still remained around 82 percent of the quota unfilled after only deploying 29,316 workers by the end of July 2024.⁵¹

A 2023 presentation by an official from the Japan International Cooperation Agency (JICA) noted that Japan would require 4.19 million migrant workers by 2030 to sustain the targeted annual GDP growth rate of 1.24%. At the current pace, the migrant worker population is expected to reach only 3.56 million, leaving a shortfall of approximately 630,000 workers.⁵² Reflecting the same trend of underplacement as in Japan and South Korea, Taiwan's Ministry of Labor announced in October 2024 that national labour shortages in occupations typically filled by migrant workers in Taiwan amounted to at least 40,000 positions.⁵³

Conclusions

Given their broadly similar positions in the global economy and demographic challenges, Japan, South Korea and Taiwan can look to each other to model practices that ensure dignity for their migrant workforces. A comparative approach can drive a race to the top to build labour migration corridors premised on workers' rights by viewing reforms as an opportunity to address chronic domestic labour shortages.

All three economies are grappling with rapidly ageing populations that create enormous challenges for economic resilience. A rapidly declining population has significant implications for the stability of national pension systems when fewer working-age individuals are paying into the system. It can also be a national security challenge with an ever-decreasing number of military-aged men.⁵⁴

There is potential to create a race to the top for a more responsible system of migrant recruitment to Japan, South Korea and Taiwan. Better recruitment, starting with the first Dhaka Principle on the Employer Pays Principle where migrant workers do not bear the cost of their recruitment, can create competition amongst the three to improve standards and attract the much-needed labour.

As regional neighbours, the past and future of Japan, South Korea and Taiwan are closely linked. Each has an ambivalent record on international standard-setting on human rights and labour rights. In large part, this is attributed to a non-citizenship notion of migration, where migrant workers' stays are timed and fixed to the employers, with limited pathways towards permanent residency or citizenship.

In recent years, advocacy for the Employer Pays Principle has seen increased traction. This landscape is increasingly being determined by regulatory action abroad, such as forced labour import bans in the US and Europe and an increasing number of extraterritorial legislation on supply chain due diligence. While new political factors internationally have resulted in some corporate pushback against the corporate responsibility to respect human rights, it is important for all stakeholders to recognise that sustained, inclusive and sustainable economic growth (Sustainable Development Goal 8) is antithetical to the reality of debt bondage and forced labour risks.

Preventing the charging of recruitment fees not only protects migrant workers from exploitation but also ensures a level playing field for business. Companies who recruit ethically are currently disadvantaged in markets where they have to compete with those who bear no recruitment costs by charging workers fees. A prohibition on charging fees to workers would mean that all companies are able to compete fairly within the law.

Good business is about more than short-term interest. Especially for Japan, South Korea and Taiwan, which are all facing a rapidly declining population, economic growth predicated on the responsible recruitment for migration with dignity is a crucial component in promoting national security and economic resilience.

脚注 ENDNOTES

¹ Statistics from the International Monetary Fund, *World Economic Outlook Database*, October 2024, at www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2024/October/. Rankings were done by sorting the GDP per capita for 2025.

² Japan External Trade Organization (JETRO), Digitalization and *Decarbonization Will Be the Driving Trends of Japan's Manufacturing Industry*, undated, at www.jetro.go.jp/en/invest/attractive_sectors/manufacturing/overview.html.

³ Statistics Bureau of Japan, *Monthly Report: September 1, 2024 (Final estimates), February 1, 2025 (Provisional estimates)*, at www.stat.go.jp/english/data/jinsui/tsuki/index.html.

⁴ The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) defines a country as a "super-aged society" when 21 percent or more of its population is 65 or older; see OECD and the World Health Organization (WHO), *Health at a Glance: Asia/Pacific 2020: Measuring Progress Towards Universal Health Coverage*, 2020, at doi.org/10.1787/26b007cd-en.

⁵ See official demographic projections from the National Development Council of Taiwan, "On Aging," 8 March 2025, at www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=2688C8F5935982DC.

⁶ Micah McCartney, "How East Asia's Population Crunch Could Lead to Crisis," *Newsweek*, 29 August 2024, at www.newsweek.com/how-east-asia-population-crisis-china-japan-taiwan-south-korea-news-1944706.

⁷ The Dhaka Principles for Migration with Dignity were developed by the Institute for Human Rights and Business (IHRB) after consultations and launched on International Migrants Day (18 December) in 2011; see www.dhakaprinciples.org.

⁸ For more details on the important contributions that migrant workers in Taiwan make to sustainable development outcomes in their countries of origin via remittances, please see Work Better Innovations Policy Brief No. 2 / 2024, released in March 2024, "Labour Migration to Taiwan: Leveraging Responsible Recruitment for Sustainable Development" at www.wbi.org.uk/publications/policybrief-2-2024.

⁹ International Labour Organization (ILO), *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs*, 2019, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf.

¹⁰ International Labour Organization (ILO), *Recruitment Fees and Related Costs at a Glance*, 2 October 2024, at www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/Brochure_Recruitment_fees_web.pdf

¹¹ e-Stat (Portal Site of Official Statistics of Japan), Statistics on Foreign Residents (formerly known as registered foreigners), updated on 13 December 2024, at www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0004019020.

¹² See Kimiko Kuga, "Japan's Incremental Change in a De Facto Immigration Policy," *The Diplomat*, 22 August 2024, at thediplomat.com/2024/08/japans-incremental-change-in-a-de-facto-immigration-policy/.

¹³ See Ministry of Foreign Affairs of Japan, "Japan is looking for Specified Skilled Workers!," undated, at www.mofa.go.jp/mofaj/ca/fna/ssw/us/.

¹⁴ Statistics from the Immigration Services Agency Japan, "Number of Foreign Residents with Specific Skills [特定技能在留外国人数]," updated in October 2024, at www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri07_00215.html.

- ¹⁵ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *Recruiting Immigrant Workers: Japan 2024*, 30 June 2024, at www.oecd.org/en/publications/2024/06/recruiting-immigrant-workers-japan-2024_0034390d.html, 11.
- ¹⁶ Serena Ford, "How Japan's Labor Trainee Program Hurts Relations With Vietnam," *The Diplomat*, 8 October 2020, at thediplomat.com/2020/10/how-japans-labor-trainee-program-hurts-relations-with-vietnam/.
- ¹⁷ The Japan Times, "OECD Criticizes Fees for Foreign Technical Trainees in Japan," 30 May 2024, at www.japantimes.co.jp/news/2024/05/30/japan/oecd-japan-review-foreign-workers/.
- ¹⁸ OECD, *Recruiting Immigrant Workers: Japan 2024*, 171-172.
- ¹⁹ Statistics from the Ministry of Justice of Japan, "Results of a Survey on the Actual Expenses Paid by Technical Intern Trainees [技能実習生の支払い費用に関する実態調査の結果について]," undated, at www.moj.go.jp/isa/content/001377469.pdf.
- ²⁰ *Ibid.*
- ²¹ Foreign Information Big Data Team of Ministry of Justice South Korea, "Original statistics table for foreign residents (end of December) [체류외국인 원본 통계표(12월말)]," 10 January 2025, at <https://www.immigration.go.kr/bbs/immigration/227/591331/artclView.do>.
- ²² OECD, *Recruiting Immigrant Workers: Korea 2019*, 28 January 2019, at www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/01/recruiting-immigrant-workers-korea-2019_g1q98e4d/9789264307872-en.pdf, 71-72.
- ²³ Jiang Haolie and Monika Roszkowska, "Research Brief Migrant Worker Recruitment Costs: South Korea," *TWC2 Recruitment Costs Research Working Group*, February 2017, at twc2.org.sg/wp-content/uploads/2017/04/South-Korea-Recruitment-Fees.pdf, 4.
- ²⁴ *Ibid.*
- ²⁵ Michelle Abad, "Foreign Brokers Profit from Deploying Filipino Farmers to Korea as LGUs Let Them," *Rappler*, 3 November 2024, at www.rappler.com/newsbreak/investigative/foreign-brokers-profit-deploying-filipino-farmers-south-korea-lgus-let-them/.
- ²⁶ *Ibid.*
- ²⁷ OECD, *Recruiting Immigrant Workers: Korea 2019*, 78-79.
- ²⁸ Jeevan Baniya, Sadikshya Bhattarai, Arjun Kharel, Nilima Rai and Dogendra Tumsa, "Only a Few Can Afford to go to Korea: The costs of Nepali migration to South Korea," *The Centre for the Study of Labour and Mobility*, 2023, at ceslam.org/wp-content/uploads/2024/11/eps-south-korea-research-paper-xiv.pdf.
- ²⁹ Korea Times, "Rigid Immigration Policies Force Migrant Workers into Desperate Situations," 28 June 2024, at www.koreatimes.co.kr/www/nation/2025/03/113_377608; and Ko Dong-hwan, "Changing Jobs Becomes Trickier for Non-professional Foreign Workers," *Korea Times*, 5 July 2023, at www.koreatimes.co.kr/www/nation/2025/01/113_354344.html.
- ³⁰ See Won Ok-kum, "Let Migrant Workers Change Their Jobs," *Korea JoongAng Daily*, 12 January 2025, at koreajoongangdaily.joins.com/news/2025-01-12/opinion/columns/Let-migrant-workers-change-their-jobs/2220574; and Sun Yeop Lee, Woong-Han Kim and Jongho Heo, "Migrant Well-Being and Undocumented Status in South Korea: A cross-sectional assessment of physical, psychological, social well-being, and health behaviors," *International Journal for Equity in Health*, Vol. 26, February 2024, at doi.org/10.1186/s12939-024-02126-2.

- ³¹ James Constant, "Tragic Factory Fire Spotlights South Korea's Unsustainable Immigration Policy," *The Diplomat*, 28 June 2024, at thediplomat.com/2024/06/tragic-factory-fire-spotlights-south-koreas-unsustainable-immigration-policy/.
- ³² Kim Hae-jeong, "Months and Months of Overdue Wages are Pushing Migrant Workers in Korea into Debt," *Hankyoreh*, 30 April 2024, at english.hani.co.kr/arti/english_edition/e_national/1138769.html.
- ³³ Straits Times, "Illegal Workers in South Korea: Fake job ads lure Malaysians in search of better wages," 28 January 2018, at straitstimes.com/asia/east-asia/illegal-workers-in-south-korea-fake-job-ads-lure-malaysians-in-search-of-a-better.
- ³⁴ Song Joo-yong [송주용], "54,800 Undocumented Workers Remain while many Filipino Female Workers are Deported after Receiving E-9 Visas ['필리핀 이모님'도 받은 E-9 비자, 수천명씩 추방해도 불법체류자 5만4800명]," *Hankook Ilbo* [한국일보], 7 October 2024, at www.hankookilbo.com/News/Read/A2024100711010001872.
- ³⁵ Statistics from the Ministry of Labor of Taiwan, *Statistics: Foreign Workers Statistics*, updated 20 February 2025, available at statdb.mol.gov.tw/html/mon/i0120020620e.htm.
- ³⁶ *Ibid.*
- ³⁷ Both the Chinese and English versions for the Standards for Fee-charging Items and Amounts of the Private Employment Services Institution [私立就業服務機構收費項目及金額標準], released by the Ministry of Labor of Taiwan and last amended on 6 April 2017, can be found in the Laws and Regulations Database of the Republic of China (Taiwan), at law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090028 and law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090028.
- ³⁸ FairSquare Projects, *The Five Corridors Projects – Corridor 4 Philippines to Taiwan: Fair Recruitment in Review*, July 2021, fivecorridorsproject.org/uploads/C4_Phippines_Taiwan.pdf, 6.
- ³⁹ In Article 2 of Taiwan's Standards for Fee-charging Items and Amounts of the Private Employment Services Institution, registration fees (登記費) are defined as "expense required for undertaking job-seeking or recruitment," while placement fees (介紹費) are defined as "expense required for matchmaking job seeker and employer to conclude employment relations."
- ⁴⁰ For more details on the terms of labour recruitment used in Taiwan, see Work Better Innovations Policy Brief No. 1 / 2023, December 2023, on understanding the English-Chinese terminology of recruitment fees and related costs in Taiwan, at www.wbi.org.uk/publications/policybrief-1-2023/.
- ⁴¹ Transparentem, *Labor Abuses at Taiwanese Textile Manufacturers: Due Diligence Beyond Tier One (Interim Report)*, September 2024, at transparentem.org/wp-content/uploads/2024/09/Interim-Report-Labor-Abuses-at-Taiwanese-Textile-Manufacturers.pdf, 7; and Transparentem, *Following the Thread: Labor Abuses in Taiwan's Textile Industry*, February 2025, at transparentem.org/wp-content/uploads/2025/02/Following-the-Thread-Labor-Abuses-in-Taiwans-Textile-Industry.pdf, 11.
- ⁴² For more details on the indicators of forced labour localised to the Taiwanese context, see Work Better Innovations, *Understanding the International Labour Organisation Indicators of Forced Labour: Practical Guide for Taiwan's SMEs*, December 2022, at www.wbi.org.uk/publications/guidebook-on-forced-labour-indicators/.
- ⁴³ American Apparel & Footwear Association and Fair Labor Association, "Global Brands Letter on Taiwan," September 2024, at www.aafaglobal.org/AAFA/AAFA_News/2024_Letters_and_Comments/Global_Brands_Letter_on_Taiwan.aspx.

⁴⁴ Japan and Viet Nam, *Memorandum of Cooperation Between the Ministry of Justice, the Ministry of Foreign Affairs, the Ministry of Health, Labour and Welfare and the National Police Agency of Japan and the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs of Viet Nam on a Basic Framework for Proper Operation of the System Pertaining to Foreign Human Resources With the Status of Residence of "Specified Skilled Worker,"* signed in Hanoi on 20 May 2019 and at Tokyo on 16 May 2019, at www.mofa.go.jp/files/000494343.pdf.

⁴⁵ Nepal and South Korea, *Memorandum of Understanding between the Ministry of Labor and Transport Management, Government of Nepal and the Ministry of Labor of the Republic of Korea on the Sending of Workers to the Republic of Korea under the Employment Permit System,* 23 July 2007, at mfasia.org/asianparliamentarians/wp-content/uploads/2017/08/memorandum-of-understanding-between-the-government-of-nepal-and-the-republic-of-korea.pdf.

⁴⁶ The Republic of Indonesia, "Memorandum of Understanding between the Department of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia and the Ministry of Labor of the Republic of Korea on the Sending of Indonesian Workers to the Republic of Korea under the Employment Permit System," 9 September 2008, at asean.org/wp-content/uploads/2016/05/I48_Memo-of-Undr-between-Dept-of-Manpower-n-Trans-od-the-RI.pdf, para. 4.

⁴⁷ Japan's Employment Security Act (No. 141 of 30 November 1947), Art. 32-3(1), see a bilingual Japanese-English version at www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/10/.

⁴⁸ South Korea's Act on the Employment of Foreign Workers (Act No. 18929 of 10 June 2022), Art. 27, see an English version at elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=60984&lang=ENG.

⁴⁹ Taipei Representative Office in the U.K., Republic of China (Taiwan), *Key Human Rights Achievements in Taiwan*, posted on 6 February 2021, at www.roc-taiwan.org/uk_en/post/7399.html.

⁵⁰ See legislative progress of the Draft Act to Implement the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families at the Proceedings and Information Website of the Legislative Yuan [立法院議事暨公報資訊網], undated, at ppg.ly.gov.tw/ppg/bills/202110070160000/details.

⁵¹ Go Mi-hye [고미혜], "They Said Largest Ever Foreign Workforce Would Come...Only 18% of Quota was Filled by July ['역대 최대' 외국인력 온다더니...7월까지 쿼터의 18%만 채워]," *Yonhap News Agency*, 25 September 2024, at www.yna.co.kr/view/AKR20240924146800530.

⁵² Kobayashi Yosuke, WDR 2023: "Migrants, Refugees, and Societies" and JICA's Work on Migration and Development, undated, at www.jica.go.jp/english/jica_ri/news/event/_icsFiles/afieldfile/2023/07/11/Kobayashi_2.pdf.



⁵³ Wu Hsin-yun and Lee Hsin-Yin, "Mid-level workers most needed amid Taiwan's labor shortage: Minister," *Focus Taiwan*, 30 October 2024, at focustaiwan.tw/society/202410300018.

⁵⁴ Matthew Fulco, "Why Taiwan's Aging Population is a National Security Issue," *Taiwan Business TOPICS*, 21 September 2023, at topics.amcham.com.tw/2023/09/why-taiwans-aging-population-is-a-national-security-issue/.





Work Better Innovations

Innovation Space, Halpern House
1-2 Hampshire Terrace,
Portsmouth PO1 2QF, England

T : +44 7984 222216
  hello@wbi.org.uk

Taiwan-Asia Exchange Foundation

Room 1107, 11F, No. 136, Section
3, Ren'ai Road, Da'an District,
Taipei City, 10657, Taiwan

T : +886-2-2700-2367
  <https://beacons.ai/taefnsp>

