

- ・ 日本銀行国際局が実施する外部への委託調査・研究に関する報告書です。
- ・ 本報告書の著作権は日本銀行に帰属します。
- ・ 本報告書の内容や意見は、執筆者に属し、日本銀行あるいは国際局の公式見解を示すものではありません。

「中国労働市場における労働力移動と 需給ミスマッチの現状と展望」

平成 20 年 2 月

株式会社日本総合研究所

目 次

要 旨	1
はじめに	4
1. 中国における人口動態	5
(1) 総人口の規模と動向	5
1) 人口の増加率	5
2) 人口の増加数	10
(2) 都市部・農村部別の人口動態	11
1) 都市部・農村部の総人口に占める人口構成比	12
2) 都市部・農村部別人口の推移	13
3) 都市部・農村部5年ごとの人口の推移	14
4) 近年の都市部・農村部における急激な人口変動の原因	15
2. 就業人口の規模および就業構造	17
(1) 全般的動向	17
1) 労働力人口および就業人口の規模	17
2) 都市部・農村部別就業人口	17
3) 産業別就業人口	18
(2) 都市部における雇用情勢	20
1) 都市部におけるこれまでの雇用情勢の推移	20
2) 都市部における失業の状況	22
(3) 農村部における雇用情勢	26
1) 農村部におけるこれまでの雇用情勢の推移と現状	26
2) 農村部における就業の実態と都市部への移動	30
3. 賃金の動向	38
(1) 平均賃金の動向	38
1) 全般的動向	38
2) 地域間の賃金格差	39
(2) 最低賃金の動向	41
1) 最近の最低賃金の引き上げ状況	41
2) 最低賃金の改定における特徴	42

4. 労働市場における需給動向	44
(1) 労働力供給	44
1) 新規労働力の流入	44
2) 都市部における新規労働力の流入	47
3) 農村部における人口構造の変化	53
(2) 労働市場における需給動向	55
1) 求人倍率からみた労働市場の需給動向	55
2) 需給ミスマッチの現状	70
5. 人手不足への対応策	85
(1) 労働市場における需給動向の今後の見通し	85
1) 中国全体としての労働需給	85
2) 都市部における労働需給	85
3) 農村部における労働需給	86
(2) 企業側からみた労働需給の問題点と企業・政府の対応策	86
1) 低付加価値労働者の不足と企業・政府の対応	86
2) 高付加価値労働者の不足と企業・政府の対応	89

要 旨

中国の人口は、2006 年末時点で 13 億 1,448 万人と世界一の規模を誇っている。しかし、中国の人口増加率は一人っ子政策の影響で低下傾向にあり、毎年の人口増加も年々減少している。2006 年は前年比で 692 万人の増加だったが、ピーク時に比べると約 3 分の 1 の増加となっている。都市部と農村部に分けてみると、都市部の人口は増加傾向にあり、総人口に占める構成比も 2006 年には 43.9%に上昇した。これに対して、農村部の人口は 2000 年以降減少傾向にあり、その構成比も 56.1%まで低下している。

就業者についてみると、都市部就業者が就業者全体に占める割合は、2006 年に 37.1%まで上昇し、就業者数も 2 億 8,310 万人に達した。一方、農村部就業者の構成比は低下傾向にあるものの、まだ 62.9%を占める。

政府が発表した 2006 年の都市部の失業率は 4.1%であった。しかし、この数字は、中国全体の失業状況を表していないばかりか、都市部の失業情勢をも正確に表していないといわれている。

農村部では、農業に携わる農業就業者の数が減りつつあるものの、農業以外の産業で就業する人の数が増加している。具体的には、郷鎮企業と呼ばれる非農業部門での就業者が増えている。また、農村部労働者の一部は、住んでいる土地を離れて都市部や沿海部への出稼ぎを行っている。

雇用者の平均賃金は年々コンスタントに増加しており、2006 年には 20,856 元に達した。1990 年と比べると、賃金水準は名目ベースで約 9.7 倍、実質ベースで約 3.9 倍となっている。高率の賃金上昇が続いており、1999 年以降 8 年連続で、名目、実質賃金ともに 10%を超える上昇率が続いている。また、近年、最低賃金の上昇が顕著となっている。最低賃金は、各地で毎年のように引き上げられている。引き上げ率も高いことから、各地で賃金水準が急激に上昇している。

中国では、労働市場に大きな影響を与える労働力の供給形態として、①大卒者など新卒者の就業と、②農村労働力の都市部への移動（出稼ぎ）の二つがある。

まず、新卒者の動向についてみると、人口抑制策の結果、人口の自然増加率が低下しており、生産年齢人口も今後減少することが予想されている。中国全体では、生産年齢人口が 2010 年代半ばにピークを迎え、それ以後は労働力供給が減少に転じることが予想されている。

都市部においては、大学や各学校からの新卒者の年齢層に相当する 18～22 歳年齢層の人口が 2000 年以降増加に転じており、労働市場への新規流入が増えている。これに加えて、中国では、1999 年から高等教育の拡大政策が採られ、大学入学者と卒業者が急増している。高等教育定員数の急激な拡大が大卒者の質の低下をもたらす一方で、大卒者の急増がホワイトカラーへの就業希望者の急増をもたらしている。しかし、大卒者の就

業の受け皿となるべき企業部門では、ホワイトカラーに対する需要の伸びが卒業生の急増に追いつかず、大卒者の雇用吸収を十分に行うことが困難な状況にある。さらに、企業部門では、長期育成よりも即戦力の雇用を重視する傾向が強く、即戦力として求める人材要件と大卒者の知識・能力との間には大きなギャップがある。この結果、企業側の求める人材と大卒者との間でミスマッチが生じている。大卒者の就職率は、政府発表でも7割前後といわれ、大卒者の就職難が続いている。

今後、新たに生産年齢人口に加わる都市部の若年層人口が減少に向かう一方で、高等教育の定員枠拡大が継続すると、高等教育卒業者の数は今後も増加することになる。一方、人口減少のなかで都市部における中等教育以下の卒業生の数は大きく減少する。高等教育卒業者がミスマッチから就職難に陥る一方で、中等教育以下の卒業者が主として担うワーカークラスの需給は逼迫することが予想される。

農村部から都市部への出稼ぎ労働者のうち、20～39歳の年齢層は9割以上を占めている。農村部では、20～39歳年齢層人口が2001年にピークを迎えた後、2006年まで急激しており、これが都市部への出稼ぎ労働者の数の減少をもたらし、結果として都市部におけるワーカークラスの人手不足をもたらしている原因となっている。

労働力の需給関係を反映する指標の一つに、求人倍率がある。求人倍率は、失業率に比べて、より実態に近い形で労働市場の需給動向を反映しているといえる。2001年以降、中国では求人数が求職数を上回る増加率で伸びており、2006年には求人倍率が1.05倍となった。求人数が求職数を上回った結果、人手不足が進みつつある。

産業別では採掘業、製造業、建設業に代表される第2次産業、また、業種別では製造業、卸売・小売業、宿泊・飲食業、住民サービスと他のサービス業など、いずれもワーカークラスの労働者を多く雇用し、出稼ぎ労働者の就業が多い分野ほど求人倍率が高い。また、職種別でも、農村からの出稼ぎ労働者や都市部のブルーカラー労働者層が多い商業・サービス業従事者と生産輸送設備作業者の求人倍率が高く、人手不足が進展している。一方で、高度技能人材である専門技術者への需要も着実に増加している。

人手不足について、企業側からみると、①低付加価値労働力の量の面での不足、②高付加価値労働者の質の面での不足の2種類がある。低付加価値労働力については、都市部における労働力供給の減少と農村部からの出稼ぎ労働者の減少により、今後も人手不足と賃金の上昇が続くことが予想される。一方、高級技能人材や管理職については、優秀な人材の絶対数が不足している。高度人材予備軍である大卒者も、企業側の求めるレベルに達している人材はまれであり、企業側の需要との間にミスマッチが生じている。

低付加価値労働力の人手不足への対応については、企業の経営戦略の転換が必要で、生産コスト、福利厚生、立地などを総合的に判断し、新たな戦略を立案していく必要がある。

沿海部の地方政府は、今後も外資企業の投資を維持していこうと思えば、労働力の確保に繋がるような施策の導入が必要となる。とくに、ワーカークラスについては、都市

部の労働力には限りがあり、賃金制度の厳格な適用、権益保護、福祉充実に加え、戸籍制度の改革など農村部からの出稼ぎ労働者にとって魅力的な施策を打ち出すことが必要となっている。しかし、戸籍制度の改革は現実には容易ではない。コスト面の負担の増加を受け入れ側である都市部が容認できるかどうかに加えて、受け入れ側の都市部住民の意識の変化も重要な鍵となる。

また、高度人材を育成していくためには、長期的な見地に立ったうえで、政府が国際競争に打ち勝つための優秀な人材をどのように育成していくかを、総合的に検討していくことが必要となる。

はじめに

中国の労働市場では、数年前からそれまでみられなかったような事態が発生している。

広東省の珠江デルタにおいては、人手不足に陥る工場が増加している。「民工荒」¹と呼ばれる人手不足現象が 2002 年頃から指摘されるようになり、2004 年以降は人手不足が一層深刻化している。また、これまで農村部からの出稼ぎ労働者に頼ってきた沿海部の省市を中心に、広東省以外の地域でも、いわゆる工場ワーカークラスの人手不足が報告されるようになってきている。

このような人手不足に対応するために、中国の主要省市では最低賃金の引き上げが繰り返し行われている。とくに、人手不足が深刻といわれる広東省の各市では、大幅な最低賃金の引き上げが行われている。また、最近では浙江省など長江デルタにおいても、最低賃金の大幅な引き上げが顕著となりつつある。しかしながら、賃金の急上昇にもかかわらず、各地の人手不足が解消する兆しはみえていない。

人手不足の原因は、これまで農村部から都市部に大量に流入していた出稼ぎ労働者が不足し始めたことによる面が大きい。本稿では、出稼ぎ労働者の現状と沿海部の都市部において出稼ぎ労働者が不足し始めた理由について考察する。

また、人手不足が深刻といわれているにもかかわらず、中国の失業率は 2006 年で 4.1% と、大きな低下傾向はみせていない。しかし、政府が発表する失業率統計は、調査範囲が都市部に限られ、また、失業者の一部しか捕捉していないといわれる。本稿においては、失業統計がどの程度まで雇用実勢を表しているのかについて考察する。

失業統計と関連して、都市部においては、統計には含まれない大学新卒者の就職難が続いている。大卒者の就職率は政府の発表でも 7 割程度といわれており、実に 3 割の新卒者が職に就けずに事実上の失業者となっている。本稿においては、人手不足が深刻化し、賃金が上昇しているにもかかわらず、なぜ大学新卒者の就職難が起こっているのかについて考察を加える。

最後に、人手不足を解消するための方策について、企業、政府の二つの立場からの必要な取り組みについて検討を加える。

¹ 農村からの出稼ぎ労働者である「農民工」が不足していること。

1. 中国における人口動態

(1) 総人口の規模と動向

中国の人口は、2006 年末時点で 13 億 1,448 万人に達した。増加率は鈍化傾向にあるものの、依然世界一の人口規模を誇っている。1949 年に 5 億 4,167 万人であった中国の人口は、1981 年に 10 億人を突破し、その後も増加を続けている。また、1949 年の建国直後と比べると、2006 年の人口は 2.43 倍になっている。

総人口の推移
(万人)

1949年	54167
1955年	61465
1960年	66207
1965年	72538
1970年	82992
1975年	92420
1980年	98705
1985年	105851
1990年	114333
1991年	115823
1992年	117171
1993年	118517
1994年	119850
1995年	121121
1996年	122389
1997年	123626
1998年	124810
1999年	125909
2000年	126583
2001年	127627
2002年	128453
2003年	129227
2004年	129988
2005年	130756
2006年	131448

(資料)『中国統計年鑑』、『中国データ・ファイル 2007 年版』

中国の人口とその構造について考察すると、以下に挙げるような特徴がみられる。

1) 人口の増加率

中国では、1973 年から導入された計画出産政策と、その後 1979 年に導入された一人っ子政策が普及した結果、人口の増加率自体は低下傾向にある。人口の自然増加率をみると、年により変動はあるものの、1987 年以降概ねコンスタントに低下し、2006 年には 5.29‰ (パーミル) となった。人口増加率を抑えるうえで、計画出産政策や一人っ子政策は大きな成果を挙げたといえる。

人口の自然増加率の推移

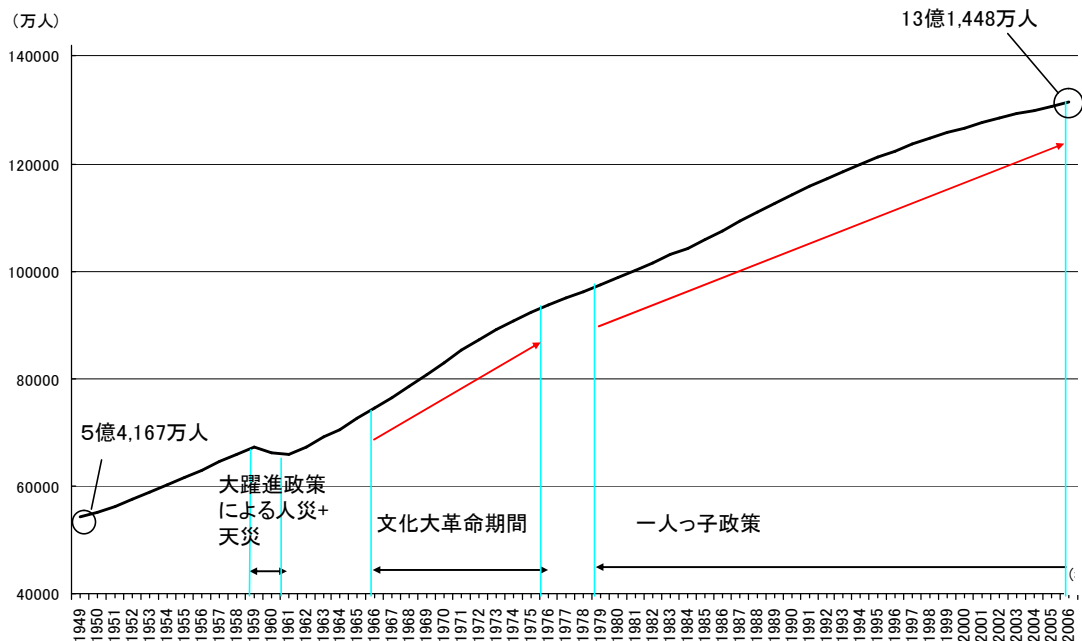
(‰)

1949年	-	1992年	11.60
1950年	19.00	1993年	11.45
1955年	19.90	1994年	11.21
1960年	▲ 14.88	1995年	10.55
1965年	28.92	1996年	10.42
1970年	28.77	1997年	10.06
1975年	17.18	1998年	9.14
1980年	11.92	1999年	8.18
1985年	14.26	2000年	7.58
1986年	15.57	2001年	6.95
1987年	16.61	2002年	6.45
1988年	15.73	2003年	6.01
1989年	15.04	2004年	5.87
1990年	14.39	2005年	5.89
1991年	12.98	2006年	5.28

(資料)『中国統計年鑑』

一人っ子政策が導入された 1979 年以降とそれより前の文化大革命期間(1966～1976 年)とを比較すると、人口の増加率を表すグラフの傾きは明らかに鈍化しており、一人っ子政策により人口の増加にブレーキがかかったことが見て取れる。

総人口の推移



(資料)『中国統計年鑑』、『中国データ・ファイル 2007 年版』

中国における出生率と自然増加率は、1960年代後半には、それぞれ36.6‰、26.1‰であった。しかし、出生率は1987年の23.3‰、自然増加率も同じ1987年の16.6‰をピークにその後は長期低下傾向にある。2006年には、それぞれ、12.1‰、5.3‰まで低下している。

出生率、死亡率、自然増加率の推移
(‰)

	出生率	死亡率	自然増加率
1978年	18.3	6.3	12.0
1980年	18.2	6.3	11.9
1981年	20.9	6.4	14.6
1982年	22.3	6.6	15.7
1983年	20.2	6.9	13.3
1984年	19.9	6.8	13.1
1985年	21.0	6.8	14.3
1986年	22.4	6.9	15.6
1987年	23.3	6.7	16.6
1988年	22.4	6.6	15.7
1989年	21.6	6.5	15.0
1990年	21.1	6.7	14.4
1991年	19.7	6.7	13.0
1992年	18.2	6.6	11.6
1993年	18.1	6.6	11.5
1994年	17.7	6.5	11.2
1995年	17.1	6.6	10.6
1996年	17.0	6.6	10.4
1997年	16.6	6.5	10.1
1998年	15.6	6.5	9.1
1999年	14.6	6.5	8.2
2000年	14.0	6.5	7.6
2001年	13.4	6.4	7.0
2002年	12.9	6.4	6.5
2003年	12.4	6.4	6.0
2004年	12.3	6.4	5.9
2005年	12.4	6.5	5.9
2006年	12.1	6.8	5.3

(資料)『中国統計年鑑』

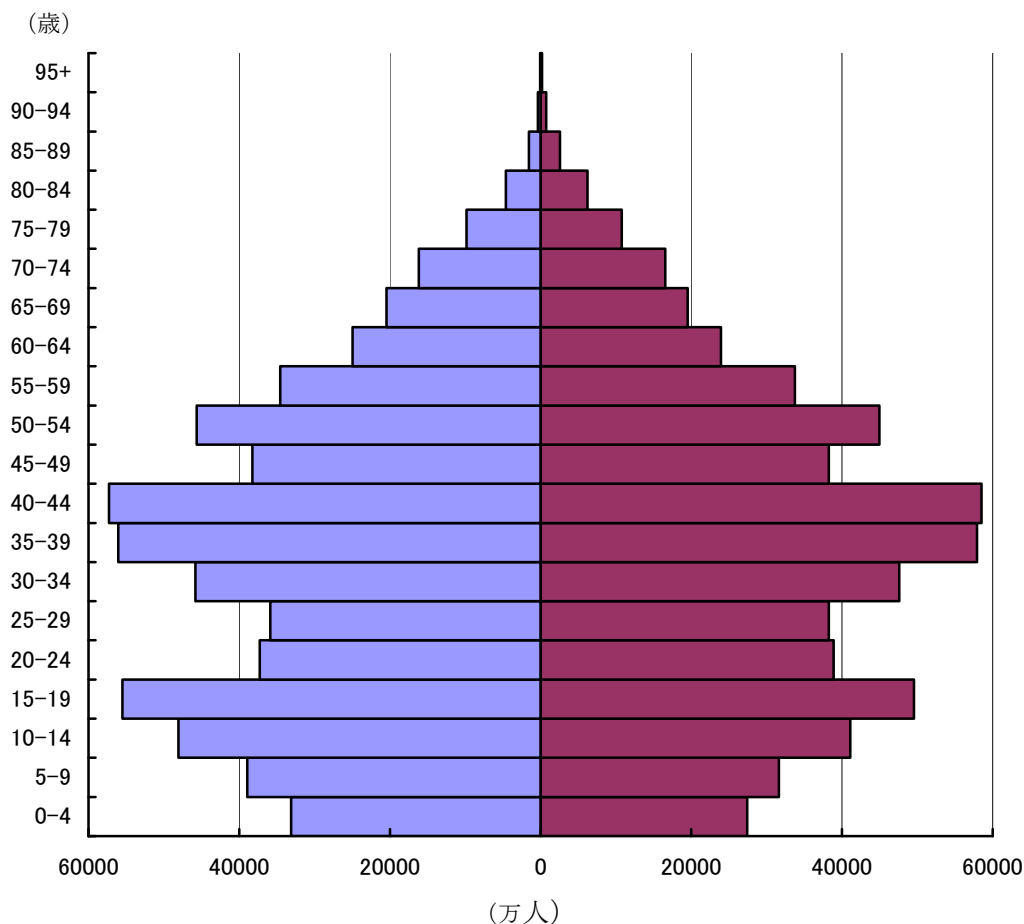
このように、出生率と自然増加率が低下傾向にあるのに対し、死亡率の変化は極めて緩やかな状況となっている。この結果、出生率の低下が人口の自然増加率の低下に強い影響を与えたことが見て取れる反面、死亡率の自然増加率への影響はほとんどないといえる。

また、出生率の低下により人口増加が抑制されただけでなく、人口の年齢構成も変わってきている。こうした出生率の動向は、現在の人口ピラミッドに端的に反映されている。

ただし、人口ピラミッドをみてわかる通り、中国の人口構造は単純なピラミッドを形成しておらず、特殊な形となっている。これは、人口の全体規模が大きいために、人口構成に影響を与える要因のもたらす結果が極端に出やすいことがある。具体的には、後述の通

り、ベビーブームの影響が大きい。

中国の人口ピラミッド（2006 年）



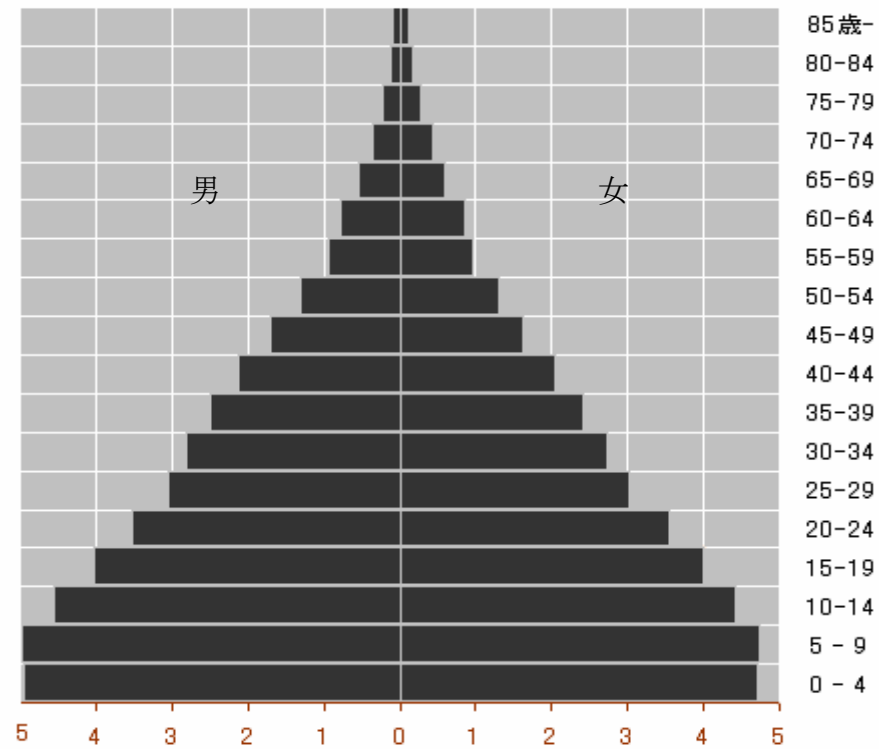
（資料）『中国統計年鑑』

中国の人口ピラミッドに表れている人口構成上の特徴として、以下の点が指摘できる。

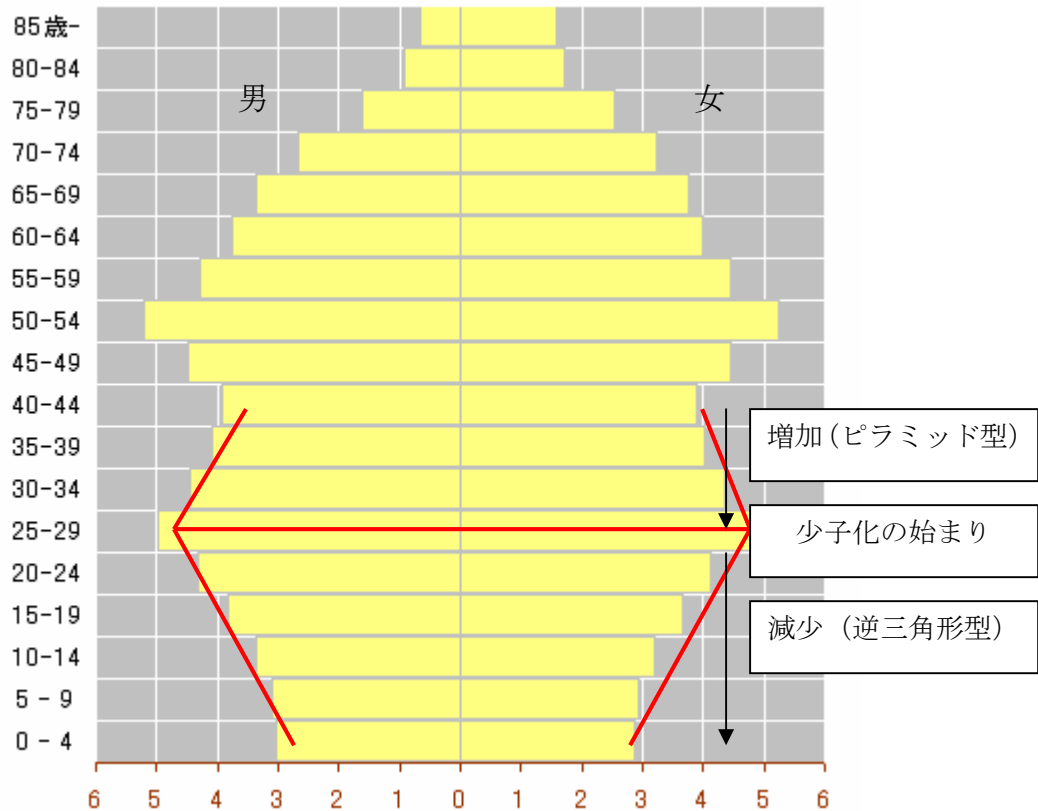
第 1 は、中国の人口ピラミッドは、前述の出産抑制策の影響により、途上国に典型的な、底辺部が最も長く、上に行くほど人口が少なくなる、いわゆるピラミッド型あるいは富士山型を成していないことである。

第 2 は、人口抑制策や少子化の結果生じやすい、逆ピラミッド型あるいは逆三角形型の形成がスムーズに形成されていないことである。具体的には、本来、出産抑制策の影響を受けると、その直前の年齢層をピークにそれより後の世代の人口が逆三角形型で減少していくのが通常である。中国でいうと、1979 年に始まった一人っ子政策の影響は、その年に生まれた子どもから影響が始まり、2006 年の段階で、27 歳以下の年齢層に影響を与えていることになる。しかし実際には、27 歳以下でスムーズな逆三角形は形成されておらず、15～19 歳の年齢層で人口が大きく増えた後、逆三角形型の減少傾向が始まっている。

(参考) ピラミッド型 (富士山型) 人口ピラミッド・少子化ピラミッド



(100 万人)



(資料) 日本総合研究所作成

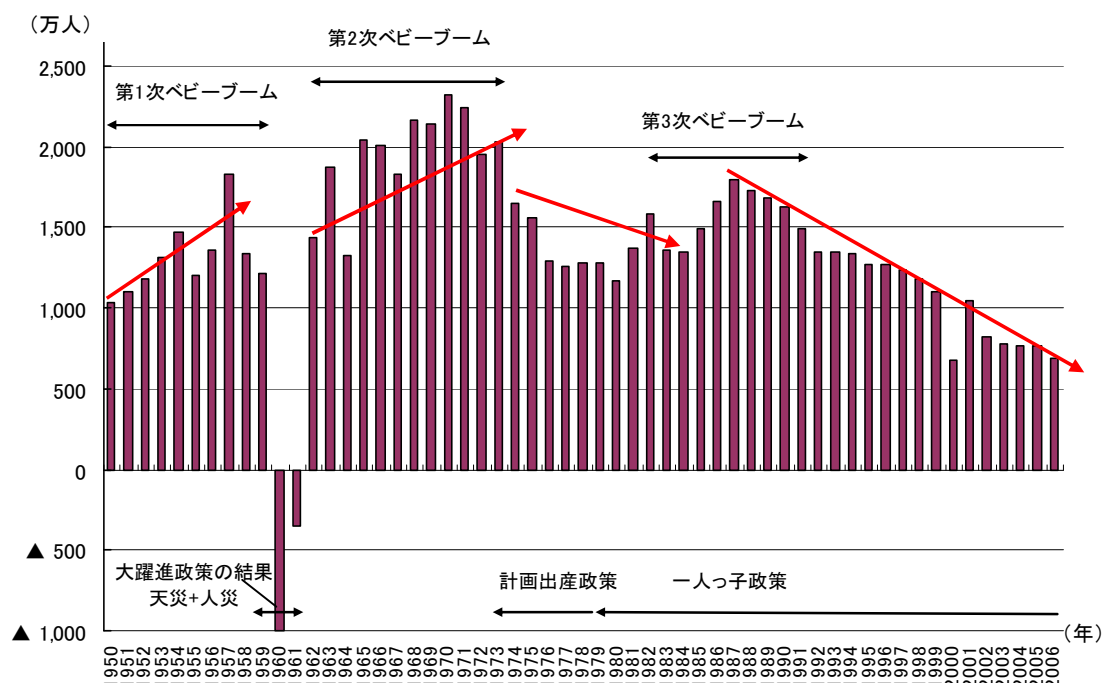
(100 万人)

中国で、27 歳以下の人口ピラミッドがスムーズな逆三角形を形成していない理由は、1980 年代前半に第 3 次ベビーブームが到来したためである。中国では、建国後の第 1 次ベビーブームに次ぎ、第 2 次ベビーブームが 1960 年代初頭から 1970 年代初頭にあり、その間、出生数が大きく増加した。この第 2 次ベビーブームで生まれた世代が成長し、親となって子どもを生んだ時期が 1980 年代であり、第 3 次ベビーブームが起きている。中国の人口ピラミッドにおいて、出生抑制策にもかかわらず 15～19 歳年齢層が直前の 20～24 歳年齢層に比べて人口規模が大きいのは、15～19 歳年齢層および 10～14 歳年齢層がこの第 3 次ベビーブーム世代であるからに他ならない。中国では人口規模が大きいため、仮に出生率が低下していても、親世代の人口規模が他の世代よりも大きい場合には、出生数が多くなることがありうる。現にベビーブーム世代とそれ以外の世代では人口規模が著しく違っており、これが人口ピラミッドにも表れるとともに、一定の間隔を置いてベビーブームが繰り返される要因となっている。

2) 人口の増加数

人口の増加傾向を増加率ではなく実数でみると、近年では人口は依然増加している。しかし、自然増加率の低下に伴い、毎年 of 人口の増加はその前年に比べて減少傾向にある。

人口の前年比増加数の推移



(資料) 『中国統計年鑑』、『中国データ・ファイル 2007 年版』

最も前年比の増加が大きかった年は第2次ベビーブーム時のピークであった1970年で、前年比2,321万人増であった。その後、計画出産政策と一人っ子政策の導入により、前年比の人口の増加幅は長期のスパンでは減少傾向にある。この結果、2006年には、前年比増加数は692万人まで減ってきている。2006年の増加の幅は、1970年前後の第2次ベビーブーム次期と比べると3分の1以下、また、1980年代後半～1990年代初めの第3次ベビーブームと比べても2分の1以下の水準まで減少している。

ただし、一方で、絶対数でみるならば、人口の増加数は、それでも2006年で前年比692万人の増加がある。これは、小さな国ならば1国分が毎年増加しているようなものである。絶対数でみた場合には、中国の場合、総人口という分母が大きいために、増加数も依然大きいといえる。

1年ごとの増減の変動をできるだけならして、長期の傾向を把握するために、5年ごとの人口の増加数の推移をみると、以下のようになっている。

人口の5年ごとおよび年平均の増加数
(万人)

	人口増加	
	5年間	年平均
1981～1985年	7146	1429
1986～1990年	8482	1696
1991～1995年	6788	1358
1996～2000年	5462	1092
2001～2005年	4173	835
2006年	692	692

(資料)『中国統計年鑑 2007 年版』

1981～1985年以降の5年ごとの人口増加数を年平均でみると、1986～1990年の5年間において、年平均増加数は1,696万人とピークに達したが、その後は人口の増加数は減少している。2001～2005年の年平均の増加は835万人まで落ち込み、2006年には直近5年間の平均をさらに下回る692万人の増加にとどまった。このように、人口の増加には急速にブレーキがかかりつつある傾向が読み取れる。

(2) 都市部・農村部別の人口動態

人口を都市部・農村部別にみると、都市部の人口は、大躍進²政策の結果とみられる1960

² 1950年代に、中国は農業の集団化を進め、それにより生じた余剰労働力や資金を投入して重工業化を急速に推進しようとした。まず、農業については、それまでの小規模の組織をまとめて、各地に大規模な人民公社が作られた。さらに、鉄鋼生産の大幅な拡大が計画され、集団化された農民に加え、労働者や兵士などが生産拡大のため大量に動員された。このような政策は、「大躍進」政策と呼ばれた。しかし、旧式の設備と技術に頼った工業生産が品質の向上に結びつかなかった一方で、労働力を大量に提供した農村部では農業従事者が減少したため、農業生産が激減した。また、折り悪く発生した自然災害の影響も加わり、食料不足が深刻化した。それにもかかわらず、毛沢東は反対の声を封殺し、1961年まで3年間も大躍進政策を継続した。その結果、農村部を中心に千数百万人が餓死するという大惨事を招くこととなった。

年代の3年連続の減少や、あるいは統計上の齟齬とみられる減少がみられるものの、1949年以降、概ね一貫して増加傾向にある³。一方、農村部の人口は、やはり前年比で減少している年がある⁴ものの、1999年までは増加が続いた。

しかし、とくに2000年以降、都市部において人口の増加率がそれまでよりも上昇し、人口増加が加速したのに対し、農村部の人口は、2000年以降、それまでの増加から減少に転じている。

1) 都市部・農村部の総人口に占める人口構成比

中国の総人口に占める都市部の人口構成比は、1949年の10.6%から2006年には43.9%に上昇した。とくに、1996年には30.5%であったが、以後、急激に構成比が上昇しており、2006年までの10年間で13.4%ポイントの上昇となっている。

一方、中国の総人口に占める農村部の人口構成比は、1949年の89.4%から2006年には56.1%に大きく低下した。こちらは、1996年に減少が始まり、同年の69.5%から10年間で13.4%ポイントの低下となっている。

農村部では人口が1996年以降減少しているものの、2003年の前年比1.8%ポイント減少を底にその減少率は低下傾向にある。2006年の前年比減少率はマイナス1.1%であった。

一方、都市部では人口が増加しているものの、その増加率は鈍化傾向にあり、1996年の6.1%をピークに、2006年には2.7%まで低下した。

³ 都市部の人口は、1949～2006年の間に4年（4回）減少している。まず、1961年から1963年までの3年間連続で人口が減少した。これは、1959年から1961年まで続いた大躍進政策の影響および後遺症によるものである。また、同時期に発生した天災も被害を大きくした。一方、1980年には前年比1.9%減となっている。理由ははっきりしないが、統計上の問題とみられる。

中国では、10年に1度、いわゆる国勢調査が行われる。このため、1980年、1990年、2000年など国勢調査実施年の統計は、実勢をより正確に反映した統計数字となる傾向にある。一方で、前年までの統計とベースが異なるため、前年まで数年間のトレンドと国勢調査実施年の数字との間で連続性に問題ある場合や齟齬をきたすケースがみられる。この1980年の数字の場合も、前年までのサンプル調査結果と1980年の国勢調査結果との間で齟齬をきたしているものとみられる。

⁴ 農村部の人口の場合も、1949～1995年の間に4年（4回）減少している。このうち、1959年および1960年については、都市部の場合と同様、大躍進政策の影響と天災によるものである。これに対して、1984年に前年比0.5%減、1992年に同0.6%減となっている原因は不明である。ただ、農村部の巨大な総人口が1年ごとに大きく減少、増加に転じることは、よほどの特殊要因がない限り考えにくいので、統計上の問題であるとみられる。

都市部・農村部別人口の推移

(万人、%)

	都市部			農村部		
	人口	構成比	人口増加率	人口	構成比	人口増加率
1949	5742	10.6	－	48425	89.4	－
1955	8285	13.5	0.3	53180	86.5	2.3
1960	13073	19.8	5.7	53134	80.3	▲ 3.1
1965	13045	18.0	0.7	59493	82.0	3.4
1970	14424	17.4	2.2	68568	82.6	3.0
1975	16030	17.3	2.8	76390	82.7	1.5
1980	18140	19.4	▲ 1.9	79565	80.6	0.7
1985	25094	23.7	4.5	80757	76.3	0.5
1990	30191	26.4	2.2	84142	73.6	1.2
1991	30543	26.4	1.2	85280	73.6	1.4
1992	32372	27.6	6.0	84799	72.4	▲ 0.6
1993	33351	28.1	3.0	85166	71.9	0.4
1994	34301	28.6	2.8	85549	71.4	0.4
1995	35174	29.0	2.5	85947	71.0	0.5
1996	37304	30.5	6.1	85085	69.5	▲ 1.0
1997	39449	31.9	5.8	84177	68.1	▲ 1.1
1998	41608	33.3	5.5	83153	66.7	▲ 1.2
1999	43748	34.8	5.1	82038	65.2	▲ 1.3
2000	45906	36.2	4.9	80837	63.8	▲ 1.5
2001	48064	37.7	4.7	79563	62.3	▲ 1.6
2002	50212	39.1	4.5	78241	60.9	▲ 1.7
2003	52376	40.5	4.3	76851	59.5	▲ 1.8
2004	54283	41.8	3.6	75705	58.2	▲ 1.5
2005	56212	43.0	3.6	74544	57.0	▲ 1.5
2006	57706	43.9	2.7	73742	56.1	▲ 1.1

(資料)『中国統計年鑑 2007 年版』、『中国データ・ファイル 2007 年版』

2) 都市部・農村部別人口の推移

次に、都市部、農村部それぞれの人口の推移についてみることにする。

まず農村部では、人口が 1995 年までずっと増え続けていたが、1996 年以降は減少に転じた。同年に人口が前年比 1.0%減少したのを皮切りに、それ以降、前年対比での人口の減少が続いている。とくに、2003 年には前年対比の減少幅が 1,390 万人と、これまでで最大の減少となった。しかし、その後は、減少自体は続いているものの、前年比の減少の幅は小さくなってきている。

一方、都市部の場合には、1996 年以降、それ以前と比べ、人口の前年対比の増加数が急増した。とくに、1996 年には前年比 2,130 万人増となって以来、1997 年から 2003 年まで、毎年 2,100 万人以上の増加が続いた。しかし、2006 年には、前年比の増加が 1,494 万人と大きく鈍化した。

都市部・農村部別人口の増減

(万人)

	都市部		農村部	
	人口	増減	人口	増減
1949	5742	-	48425	-
1955	8285	29	53180	1170
1960	13073	707	53134	▲ 1707
1965	13045	95	59493	1944
1970	14424	307	68568	2014
1975	16030	435	76390	1126
1980	18140	▲ 355	79565	518
1985	25094	1077	80757	417
1990	30191	651	84142	978
1991	30543	352	85280	1138
1992	32372	1829	84799	▲ 481
1993	33351	979	85166	367
1994	34301	950	85549	383
1995	35174	873	85947	398
1996	37304	2130	85085	▲ 862
1997	39449	2145	84177	▲ 908
1998	41608	2159	83153	▲ 1024
1999	43748	2140	82038	▲ 1115
2000	45906	2158	80837	▲ 1201
2001	48064	2158	79563	▲ 1274
2002	50212	2148	78241	▲ 1322
2003	52376	2164	76851	▲ 1390
2004	54283	1907	75705	▲ 1146
2005	56212	1929	74544	▲ 1161
2006	57706	1494	73742	▲ 802

(資料)『中国統計年鑑 2007 年版』、『中国データ・ファイル 2007 年版』

3) 都市部・農村部別 5 年ごとの人口の推移

1 年ごとの人口増減の変動幅をできるだけならすために、1981 年以降の都市部および農村部の人口を 5 年ごとにみることにする。

都市部の場合、1981～1985 年には、年平均の増減数が 1,391 万人あったが、1986～1990 年、1991～1995 年の両期間ともに、前の期間に比べると都市部における人口の増加の幅は減少した。しかし、1996～2000 年、2001～2005 年と、年平均の増加数は、いずれも 2000 万人を超える水準に達しており、都市部における人口増加が高い水準で継続していることが見て取れる。

一方、農村部の場合、1991 年～1995 年までは増加傾向にあったものの、1996～2000 年には年平均で 1,022 万人の減少に転じ、2001～2005 年の期間には、年平均 1,259 万人減と減少幅が拡大している。

都市部・農村部別人口の5年ごとの増減

(万人)

	都市部		農村部	
	5年間の増減数	年平均増減数	5年間の増減数	年平均増減数
1981～1985年	6954	1391	1192	238
1986～1990年	5097	1019	3385	677
1991～1995年	4983	997	1805	361
1996～2000年	10732	2146	▲ 5110	▲ 1022
2001～2005年	10306	2061	▲ 6293	▲ 1259

(資料)『中国統計年鑑 2007 年版』

4) 近年の都市部・農村部における急激な人口変動の原因

統計では、中国全体の人口の自然増加率は発表されているものの、都市部における人口の自然増加率は発表されていない。また、農村部だけの人口の自然増加率についても同様である。このため、実際には異なるとみられるものの、都市部も農村部も自然増加率が全国平均の自然増加率と同じであると仮定すると、都市部については、2006年の自然増加による増加は305万人であり、都市部における増加1,494万人の20.4%を占めるに過ぎない。これに対して、自然増加以外の要因による人口の増加が1,189万人に達する。

一方、農村部についてみると、2006年の前年比の人口の減少は802万人であったが、自然増による人口の増加が389万人あったことを考慮すると、自然増以外の人口の減少は1,191万人ということになる。同様に、2001～2005年までの自然増以外の要因による都市部の増加数と農村部の減少数を計算すると、それぞれ以下ようになる。

都市部と農村部における自然増および自然増以外の要因による人口の増減数

(万人、‰)

年	都市部				農村部			
	人口	自然増加率	自然増加による増加数	自然増以外による増加数	人口	自然増加率	自然増加による増加数	自然増以外による増加数
2001年	48064	6.95	334	1886	79563	6.95	553	▲1729
2002年	50212	6.45	324	1824	78241	6.45	505	▲1827
2003年	52376	6.01	315	1849	76851	6.01	462	▲1852
2004年	54283	5.87	319	1588	75705	5.87	444	▲1590
2005年	56212	5.89	331	1598	74544	5.89	439	▲1600
2006年	57706	5.28	305	1189	73742	5.28	389	▲1191

(資料)『中国統計年鑑 2007 年版』

2001 年以降の自然増以外の要因による人口の増減についてみると、都市部における増加数と農村部における減少数はほぼ等しいことが見て取れる。例えば、2006 年についてみれば、都市部の増加 1,189 万人に対し、農村部での減少は 1,191 万人となっている。このように、農村部で減少し、その分都市部で増えている人口は、農村部から都市部への人口の移動によってもたらされたものとみることができる。この農村部から都市部への人口の移動については、農村部の出稼ぎ労働者が都市部に移動する場合とは違い、統計上の数字により裏付けられた移動ということが出来る。

しかし、統計上表れた農村部から都市部への人口の移動とは、具体的にはどのような性質の移動であろうか。結論から先にいえば、実際には、統計数字に表れた農村部から都市部への人口の移動とみなされるデータのほとんどは、物理的な人の移動によって生じたものではなく、近年中国において積極的に進められている都市化によってもたらされたものに他ならない。

1998 年以降、中国では、郷鎮級の行政区画同士の合併と地級・県級行政区画への併合が進んでいる⁵。最近の 4 年間をみても、郷鎮級の行政区画の数は、2003 年末の 44,850 から 2006 年末には 41,040 まで減少している。このうち、地級・県級行政区画への併合の場合には、現実には農村部から都市部への物理的な人の移動がないにもかかわらず、統計上ではこれまで農村部であった地域が都市部となり、農村が都市に吸収され数が減るとともに、人口統計ではそれまで農村部に入れられていた人口が都市部に入れられることになる。すなわち、統計上行政区分の変更が行われても、人口統計を見た限りでは、農村部の人口が減り、都市部の人口が増えたことしかわからない。正確な数は特定できないものの、統計上の農村部から都市部への移動、すなわち公式に認められる人口移動のかかなりの部分が、このような数字上のマジックによるものと推定される。

地級・県級・郷鎮級行政区画数の増減

	地級		県級			郷鎮級		
	行政区画	うち地級市	行政区画	うち県級市	うち市の管轄区	行政区画	郷	鎮
2003年末	332	275	2860	381	830	44850	18673	20601
2004年末	333	283	2862	374	852	43238	17451	19883
2005年末	333	283	2862	374	852	41636	15962	19522
2006年末	333	283	2860	369	856	41040	14119	19369

(資料)『中国統計年鑑』

⁵ 中国の行政区画は、省級、地級、県級、郷鎮級の 4 段階に分類されている。省級行政区画は、23 省、5 自治区、4 直轄市からなる。地級市は 4 直轄市を除くいわゆる大都市、県級市は中小都市、郷・鎮は町・村レベルに概ね該当する。

2. 就業人口の規模および就業構造

(1) 全般的動向

1) 労働力人口および就業人口の規模

2006 年における中国の労働力人口は、7 億 8,244 万人であった。同年の総人口に占める労働力人口の割合は 59.5%となっている。労働力人口は、毎年の人口の増加に伴い、コンスタントに増加してきている。

労働力人口と就業人口の推移

(万人、%)

	労働力人口		就業人口		差
		伸び率		伸び率	
1995年	68835	1.0	68065	0.9	770
96年	69765	1.4	68850	1.2	915
97年	70800	1.5	69820	1.4	980
98年	72087	1.8	70637	1.2	1450
99年	72791	1.0	71394	1.1	1397
2000年	73992	1.6	72085	1.0	1907
2001年	74332	0.5	73025	1.3	1307
2002年	75360	1.4	73740	1.0	1620
2003年	76075	0.9	74432	0.9	1643
2004年	76823	1.0	75200	1.0	1623
2005年	77877	1.4	75825	0.8	2052
2006年	78244	0.5	76400	0.8	1844

(資料)『中国労働統計年鑑』

労働力のうち実際に就業している人口、すなわち就業人口についてみると、2006 年は7 億 6,400 万人で、2005 年より 575 万人、0.8 %増加し、人口の 58.1%を占めた。

1995 年から 2006 年についてみると、労働力人口は 9,409 万人の増加となっている。年平均では、855 万人の増加である。

一方、1995 年から 2006 年の間の就業者数についてみると、この間の増加は 8,335 万人となっている。年平均では 758 万人の増加となる。

また、各年の労働力人口と就業者との差をみると、1995 年では 770 万人であったが、2006 年には 1,844 万人となっている。本来、労働力人口と就業者数との差は、中国全体の失業者数ということになるが、労働部が発表している失業者数は都市部のみの数字となっており、この数字とは異なっている。

2) 都市部・農村部別就業人口

次に、就業人口を都市部・農村部別にみると、2006 年において、都市部就業者は、比率でみると全就業者の 37.1%であるが、数でみると 2 億 8,310 万人に達している。農村部の巨大な労働力の影に隠れがちであるが、都市部の労働力の規模もきわめて大きいといえる。

都市部・農村部の就業人口の推移

(万人、%)

	都市部				農村部			
		前年比増加数	伸び率	構成比		前年比増加数	伸び率	構成比
1995年	19040	387	2.1	28.1	49025	223	0.5	69.6
96年	19922	882	4.6	28.8	49028	3	0.0	69.5
97年	20781	859	4.3	29.0	49039	11	0.0	69.4
98年	21616	835	4.0	29.6	49021	▲ 18	▲ 0.0	69.7
99年	22412	796	3.7	29.4	48982	▲ 39	▲ 0.1	68.6
2000年	23151	739	3.3	29.5	48934	▲ 48	▲ 0.1	67.9
2001年	23940	789	3.4	32.8	49085	151	0.3	67.2
2002年	24780	840	3.5	33.6	48960	▲ 125	▲ 0.3	66.4
2003年	25639	859	3.5	34.4	48793	▲ 167	▲ 0.3	65.6
2004年	26476	837	3.3	35.2	48724	▲ 69	▲ 0.1	64.8
2005年	27331	855	3.2	36.0	48494	▲ 230	▲ 0.5	64.0
2006年	28310	979	3.6	37.1	48090	▲ 404	▲ 0.8	62.9

(資料)『中国労働統計年鑑』

経済の発展に伴い、都市部就業者の就業者全体に占める比率は上昇傾向にあり、1978 年の 23.7%から 2006 年には 37.1%に上昇した。また、就業者数も、1978 年の 9,514 万人から 2006 年には 2 億 8,310 万人に達している。しかし、就業者数の前年比伸び率は、1999 年以降、3.2～3.7%の範囲内にあり、急激な変動はみられない。一方、前年からの就業者の増加数についても、1996 年以降 2005 年までは 739 万人から 882 万人の範囲での増加となっている。なお、2006 年には 2005 年比 979 万人の増加となった。

これに対して、農村部就業者が全就業者に占める割合は、1978 年の約 8 割から低下傾向にある。2006 年には 62.9%となり、1995 年の 69.6%から 6.7%ポイントも低下した。また、農村部の就業者数は 1990 年代入り後伸び悩み傾向にあったが、1998 年以降は、2001 年を除いて前年より就業者数が減少しており、明らかに減少傾向に転じたといえる。また、減少の幅についても拡大傾向にあり、2005 年が前年比 230 万人減、2006 年が同 404 万人減となった。

農村部・都市部別の就業人口を人口規模と比較すると、2006 年では農村部人口が 7 億 3,742 億人と総人口の 56.1%を占めるが、就業者では、農村部で就業するものは 4 億 8,090 万人、全就業者の 62.9%となっている。人口比率に比べて就業者の比率が高いのが、農村部の特徴となっている。このことは、都市部に比べて、農村部の労働参加率が高いことを示している。

3) 産業別就業人口

次に、就業者の産業別構成をみると、経済発展に伴い、第 1 次産業が減少し、第 2 次および第 3 次産業の比率が高まっている。

産業別就業者数の推移

(万人、%)

	就業者数	構成比			第1次産業	第2次産業	第3次産業
		第1次産業	第2次産業	第3次産業			
1952年	20729	17317	1531	1881	83.5	7.4	9.1
1957年	23771	19309	2142	2320	81.2	9.0	9.8
1962年	25910	21276	2059	2575	82.1	8.0	9.9
1965年	28670	23396	2408	2866	81.6	8.4	10.0
1970年	34432	27811	3518	3103	80.8	10.2	9.0
1975年	38168	29456	5152	3560	77.2	13.5	9.3
1980年	42361	29122	7707	5532	68.7	18.2	13.1
1985年	49873	31130	10384	8359	62.4	20.8	16.8
1990年	64749	38914	13856	11979	60.1	21.4	18.5
1995年	68065	35530	15655	16880	52.2	23.0	24.8
2000年	72085	36043	16219	19823	50.0	22.5	27.5
2001年	73025	36513	16284	20228	50.0	22.3	27.7
2002年	73740	36870	15780	21090	50.0	21.4	28.6
2003年	74432	36546	16077	21809	49.1	21.6	29.3
2004年	75200	35269	16920	23011	46.9	22.5	30.6
2005年	75825	33970	18084	23771	44.8	23.8	31.4
2006年	76400	32561	19225	24614	42.6	25.2	32.2

(資料)『中国労働統計年鑑』

しかしながら、全産業に占める第1次産業の比率は低下傾向にあるものの、依然高い。2006年における第1次産業就業者の比率は42.6%となっており、第2次産業就業者の25.2%、第3次産業従事者の32.2%をいずれも上回っている。しかも、就業人口でみるならば、第1次産業への就業者数は3億2,561万人と非常に多い。第1次産業から第2次、第3次産業への就業者のシフトは、進みつつあるものの依然不十分であり、この意味で、中国は依然開発途上国型の就業構造を維持しているといえる。

次に、第2次産業への就業人口についてみると、1970年代以降コンスタントに増加した後、1998年から2003年までは伸び悩んでいたものの、2004年以降は再び拡大に転じている。2004年から2006年までの直近3年間に於ける、第2次産業での雇用の増加は急拡大しているといっても過言ではない。この3年間で、第2次産業への就業者は3,148万人増加しており、年平均で1,049万人の増加となっている。

一方、第2次産業に比べると、第3次産業の就業人口はこれまでコンスタントに増加してきている。第3次産業就業者は、2006年には2億4,614万人に達し、全産業に占める比率も32.2%まで上昇した。第3次産業においても、直近の雇用者の増加が目立っており、第2次産業には及ばないものの、2004年以降の3年間で増加は2,805万人、年平均では935万人の増加となっている。

（２）都市部における雇用情勢

１）都市部におけるこれまでの雇用情勢の推移

都市部における就業者数は、改革・開放政策導入直前である 1978 年の 9,514 万人から、2000 年には 2 倍強の 2 億 3,151 万人に増加した。この間、年平均の就業者の増加は 563 万人であった。さらに、都市部就業者数は、2006 年には 2 億 8,310 万人に達した。2000 年から 2006 年まで 6 年間の、年平均の就業者増加数は 860 万人に達する。

当初、都市部における雇用吸収で重要な役割を担っていたのは、国有企業や集団経営企業などの公有セクターであった。1980 年の段階で、都市部就業者のうち、国有企業に従事する者が 76.2%、集団経営企業に属する者が 23.0%で、あわせて 99.2%の就業者が公有セクターに所属していた。その後も、1980 年代から 1990 年代前半にかけて、公有セクターにおける雇用吸収は前年比で増加を続けた。

しかし、1990 年代後半以降、公有セクターの重要性は急速に低下しつつある。2000 年についてみると、都市部就業者全体に占める国有企業の比率は 35.0%へ低下し、同様に集団経営企業の比率も 6.5%へ低下した。集団経営企業では 1992 年、国有企業の場合も 1996 年、就業者数が前年を下回り始めた結果、公有セクター全体でも 1995 年から、雇用が前年を下回り始めた。2006 年の都市部雇用者数に占める公有セクターの比率は、35.6%まで低下した。

1990 年代に入り、公有セクターに代わって雇用を拡大しているのが、非公有セクターである。この非公有セクターの中心を成すのは、私営企業、個人経営企業および外資系企業であり、改革・開放政策の進展とそれに伴う民間企業の台頭、海外からの直接投資受け入れの拡大とともに、雇用数を伸ばしている。2000 年から 2006 年の間に、都市部では 5,159 万人雇用が増加したが、このうち、私営企業が 2,686 万人、自営業が 876 万人、外資系企業が 765 万人、合わせて 4,327 万人の雇用者が増加した。非公有セクターの比率は、1990 年の段階では都市部就業者の 4.3%に過ぎなかったが、2006 年には 29.6%へ拡大している。これに対して、公有セクターでは同期間に 3,817 万人の雇用減となった。

都市部就業者数の統計において、問題となるのが、就業先の内訳が発表されていない部分の多さである。すなわち、都市部の就業者数から、公有セクターへの就業者数と非公有セクターへの就業者数を引いた残りの数字がこれに該当する。これらは、公有、非公有を問わず企業には就業しておらず、行政機関や党組織など他の組織に就業している者とみられる。しかし、その数は無視するにはあまりにも大きい。2006 年の時点で、企業以外で就業するものの数は 9,858 万人に達し、都市部就業者の 34.8%を占めている。

都市部就業者の企業種類別就業先の推移

(万人、%)

	都市部 就業者数	公有 セクター	国有企業		集団経営企業		その他	
			比率	比率	比率	比率	比率	比率
1978年	9514	9499	99.8	7451	78.3	2048	21.5	—
1980年	10525	10444	99.2	8019	76.2	2425	23.0	—
1985年	12808	12314	96.1	8990	70.2	3324	26.0	—
1990年	17041	13895	81.5	10346	60.7	3549	20.8	—
1991年	17465	14292	81.8	10664	61.1	3628	20.8	—
1992年	17861	14510	81.2	10889	61.0	3621	20.3	—
1993年	18262	14313	78.4	10920	59.8	3393	18.6	—
1994年	18653	14499	77.7	11214	60.1	3285	17.6	—
1995年	19040	14408	75.7	11261	59.1	3147	16.5	—
1996年	19922	14260	71.6	11244	56.4	3016	15.1	—
1997年	20781	13927	67.0	11044	53.1	2883	13.9	—
1998年	21616	12099	56.0	9058	41.9	1963	9.1	1078
1999年	22412	11497	51.3	8572	38.2	1712	7.6	1213
2000年	23151	10943	47.3	8102	35.0	1499	6.5	1342
2001年	23940	10453	43.7	7640	31.9	1291	5.4	1522
2002年	24780	10112	40.8	7163	28.9	1122	4.5	1827
2003年	25639	9945	38.8	6876	26.8	1000	3.9	2070
2004年	26476	9904	37.4	6710	25.3	897	3.4	2297
2005年	27331	9980	36.5	6488	23.7	810	3.0	2682
2006年	28310	10078	35.6	6430	22.7	764	2.7	2884

	非公有 セクター		外資系		私営企業		個人経営		企業以外 での就業	
		比率		比率		比率		比率		比率
1978年	15	0.2	—	—	—	—	15	0.2	0	0.0
1980年	81	0.8	—	—	—	—	81	0.8	0	0.0
1985年	450	3.5	—	—	—	—	450	3.5	44	0.3
1990年	737	4.3	66	0.4	57	0.3	614	3.6	2409	14.1
1991年	925	5.3	165	0.9	68	0.4	692	4.0	2248	12.9
1992年	1059	5.9	221	1.2	98	0.5	740	4.1	2292	12.8
1993年	1404	7.7	288	1.6	186	1.0	930	5.1	2545	13.9
1994年	1963	10.5	406	2.2	332	1.8	1225	6.6	2191	11.7
1995年	2558	13.4	513	2.7	485	2.5	1560	8.2	2074	10.9
1996年	2869	14.4	540	2.7	620	3.1	1709	8.6	2793	14.0
1997年	3250	15.6	581	2.8	750	3.6	1919	9.2	3604	17.3
1998年	3819	17.7	587	2.7	973	4.5	2259	10.5	5698	26.4
1999年	4079	18.2	612	2.7	1053	4.7	2414	10.8	6837	30.5
2000年	4046	17.5	642	2.8	1268	5.5	2136	9.2	8162	35.3
2001年	4329	18.1	671	2.8	1527	6.4	2131	8.9	9159	38.3
2002年	5025	20.3	758	3.1	1999	8.1	2269	9.2	9643	38.9
2003年	5785	22.6	863	3.4	2545	9.9	2377	9.3	9908	38.6
2004年	6548	24.7	1033	3.9	2994	11.3	2521	9.5	10024	37.9
2005年	7481	27.4	1245	4.6	3458	12.7	2778	10.2	9870	36.1
2006年	8374	29.6	1407	5.0	3954	14.0	3012	10.6	9858	34.8

(資料)『中国労働統計年鑑』

一方、国務院が実施した『第 1 回全国経済センサス』(2004 年末時点、発表は 2005 年 12 月)によれば、外資系企業の就業者の数は、『中国労働統計年鑑』の数字をはるかに上回る。2004 年末の外資系企業数は 5 万 5 千社で、就業者は 987 万 6 千人、また、香港・マカオ・台湾系企業数は 5 万 9 千社、就業者 1,070 万 3 千人、合わせて、企業数 11 万 4 千社、就業者 2,057 万 9 千人に達する。

また、私営企業についても、実際には統計データ以上に雇用者が多いものとみられる。

中華全国工商業連合会（全国工商連）が発表した民間経済に関する分析報告によると、2007年9月末時点における中国の私営企業（従業員8人以上）の数は538万社で、2006年末比8.2%増となった。また、従業員数は7,058万人で、同9.8%増であった。

2）都市部における失業の状況

①概況

都市部の失業者数は、1980年代には減少し、1984年に235.7万人と過去最低の水準となった。しかし、1985年以降は、一貫して増加傾向にある。2006年の失業者数は、前年比8万人増の847万人であった。

都市部における失業率の推移をみると、1985年の1.8%を底に、その後2003年まで徐々に上昇した。しかし、2003年に4.3%と過去最高の水準に達した後、再び低下傾向にある。2006年の失業率は4.1%であった。しかし、ピーク時の4.3%と比べて、それほど失業率が下がっているとはいえない。

都市部の失業者および失業率の推移
(万人、%)

	失業者数	失業率
1952年	376.6	13.2
1957年	200.4	5.9
1978年	530.0	5.3
1980年	541.5	4.9
1985年	238.5	1.8
1990年	383.2	2.5
1995年	520	2.9
2000年	595	3.1
2001年	681	3.6
2002年	770	4.0
2003年	800	4.3
2004年	827	4.2
2005年	839	4.2
2006年	847	4.1

(資料)『中国労働統計年鑑』

むしろ、ピーク時の失業率4.3%、あるいは、2006年の失業率4.1%は、それほど極端に高い数字とはみえない。従って、失業率が本当に実態を表しているのかが問題となる。

②都市部における失業および失業者の特徴

都市部における失業および失業者の特徴をまとめると、以下のようになる。

まず第1に、1990年代半ば以降、都市部失業者数が少しずつではあるものの増加傾向に

あることである。

第2に、失業者数は増えているものの、失業率は2003年をピークに徐々に低下していることである。

③失業率は実態を表しているのか

中国では、失業率は雇用状況を表す公的なデータであるが、失業率が実態を表しているかという点、中国全体の失業状況はいうに及ばず、都市部の失業状況をも正確に表しているとはいえないのが現状である。まず、失業統計でカウントされる都市部の失業者は、登録失業者と呼ばれ、非農業戸籍の所有者で、一定の労働年齢（15歳から定年退職年齢となる65歳未満まで、すなわち15～64歳）の範囲内で、就職する意思を持ち、居住地の就職サービス機構に求職の登録をしている者を指す。従って、失業統計はすべての失業者を含んでいるわけではなく、就業を求めて失業保険機関に登録した者だけを失業者としてカウントしている。このため、統計のカバー範囲は都市部に限られており、中国の労働者の過半を占める農村部労働者の状況についてはまったく反映されていないことになる。また、都市部労働者のなかでも、労働市場において職を探していても失業登録をしていない者は多いが、政府統計ではこのような人々は失業者に含んでおらず、失業者とはみなされていないことになる。さらには、統計の対象が都市戸籍を持つ者だけに限られており、農村部から都市部に出稼ぎに来ている農村部の住民が、都市部に滞在し、職を探しているにもかかわらず、一切統計には含まれないことになる。このため、政府の発表する失業率は、中国の失業の実態を正確に表しているとはいえないのが現状である。

④これまでの失業問題の状況

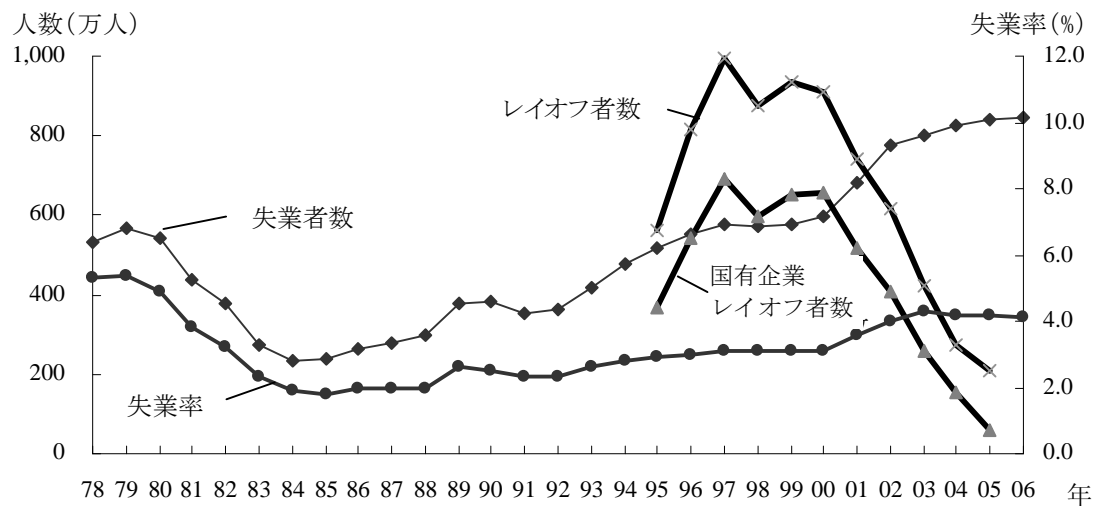
中国で労働力供給が労働力需要を上回り、事実上多くの失業者が発生し、雇用問題が深刻になったことは、これまでで3回あった。

第1回目は、1949年の中華人民共和国の建国直後のことである。それまで内戦に紛れていた雇用問題が、内戦の終結で平時となり、一気に表面化した。第2回目は、文化大革命終結後の1980年前後で、それまで都市部から農村部に強制的に移住させられていた青年（下放青年）が一斉に都市に戻ることで、労働力が供給過剰になった時期である。第3回目は、国有企業改革に伴い失業問題が悪化した1990年代の後半から2000年代初頭のことである。

第3回目の国有企業改革に伴う失業問題についてみると、大きな特徴は、失業率が上昇したこともさることながら、みかけ上は企業内にとどまっているものの事実上は失業者であるレイオフ従業員（「下崗職工」）が急増したことである。レイオフ従業員は、統計上は失業者には含まれないものの、仕事がないという点で事実上失業の状態にあり、潜在的な失業者と言い換えることも出来る。政府が発表するレイオフ者の数がピークに達したのは1997年末であり、その数は995万人に達した。これに対して、同年末の失業者数は577万

人、失業率は3.1%と、むしろ低い水準にあった。

失業者とレイオフ者の推移

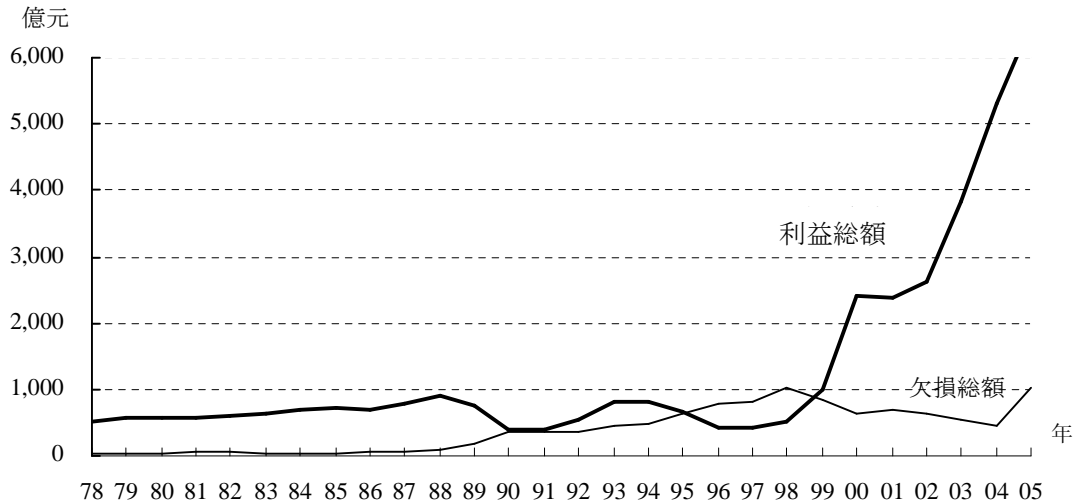


(資料)『中国労働統計年鑑』

その後、2000年までレイオフ者の数は900万人を超える高い水準に達した。この結果、失業者に潜在失業者であるレイオフ従業員を合計した事実上の失業者数は1,500～1,600万人に達し、これだけでも都市部の失業率は8%前後となった。さらに、これに加えて、都市部には政府が把握しておらず、従って失業者にも含めていないが、実際には失業者である者がかなりの規模で存在したとみられている。

1990年代後半に、国有企業による従業員の解雇やレイオフが急増した背景には、3大改革の一つである国有企業改革の進展に伴い、国有企業の経営が急速に悪化したことがある。中国政府が1995年以降引き締め政策に転換した結果、国有工業企業の経営が急速に悪化し、同年から欠損総額が利益総額を上回るようになった。

国有工業企業の利益総額および欠損総額の推移



(資料)『中国労働統計年鑑』および政府発表

この結果、国有工業企業の雇用調整に拍車がかかり、多くの失業者とレイオフ者が発生した。しかし、**2000年以降**、国有工業企業の経営状況は大きく改善しており、欠損総額がほぼ横ばいで推移しているのに対し、利益総額は大幅に増加している。これに伴い、雇用調整は見送られ、新たな失業者の発生は大幅に減少した。

⑤失業問題の現状

近年の雇用情勢の変化は、統計上にも表れている。都市部における失業問題は**1997～2000年**のピーク時に比べると、表面上はやや改善の方向にあるとみえる。失業率については、**2003年**の**4.3%**をピークに低下しており、**2006年**には**4.1%**となっている。さらに、レイオフ者についてみると、**2006年**にレイオフ者制度⁶が期限切れとなり、レイオフ者がすべて失業保険制度に移行した結果、**2005年**まで年を追うごとに減少してきたレイオフ者に関しては、救済のための移行期間が過ぎ、統計項目自体がなくなっている。この結果、政府が統計を発表している失業者については、これまでのように失業者とレイオフ者の合計が事実上の失業者というものから、発表された失業者の数がそのまま失業の実態を表しているとする政府のスタンスに変更になっている。

最近の都市部の失業状況についてみると、中国労働社会保障部の発表によれば、**2007年1～9月期**の都市部の登録失業率は、**2006年**の同期比**0.1%**ポイント低下し、**4.0%**になっ

⁶ 国有企業の余剰人員の処理に関して、すべての余剰人員をすぐに解雇した場合には大きな社会不安を引き起こしかねないことから、その影響を緩和するために政府が導入した暫定的な制度。「下崗職工」に対して、最長3年間の生活保障と再就職のための様々な支援が行われた。

た。中国政府の当初の通年の都市部失業率見通しは、4.6%であった。政府が当初高い失業率を予測していたにも関わらず、実際の失業率は低下傾向にある。このことから、失業率の上昇はやまを超え、今後失業率は低下するとの見方もある。

一方、同時期における都市部での新たな雇用創出は、920 万人となった。雇用創出については、通年の目標値であった 900 万人を3ヵ月前倒しで達成したことになる。また、一旦解雇された労働者で再就職した者は 406 万人となり、これも通年目標値である 500 万人の 81%を達成している。

このような都市部失業率の低下傾向の背景には、高い経済成長率が持続し、雇用を牽引していることがある。2006 年には、中国の国内総生産（GDP）は前年比 11.1%の伸びを示し、初めて 20 兆元を突破した結果、都市部の新規雇用が 1000 万人を超えた。

失業情勢に関する当局の見解についてみると、2004 年に都市部失業率が前年の 4.3%から 4.2%に下がった際には、当局は慎重な姿勢に終始し、失業率の低下が今後も継続するとは断定しなかった。その理由として、2003 年の失業率は、新型肺炎（SARS）の発生など特殊要因によって押し上げられたものであり、その影響がなくなった結果、失業率が若干改善したとしても、構造的な問題の解決とはならず、その結果本格的な失業率の低下に結びつくわけではないとしている。

これに対して、最近では、失業問題に対する当局のスタンスは強気に転じつつある。2007 年 1～9 月期の結果を踏まえて、今後の失業率について、失業率が安定した低下基調に入ったとの判断を、自信をもって示している。さらに、今後も経済の持続的な発展が見込まれること、2008 年の北京五輪開催に向けて労働力需要が高まることなどの要因から、2008 年の都市部登録失業率が 6 年ぶりに 4 %台を割りこむ可能性があるとの見方も示されている。

（3）農村部における雇用情勢

1）農村部におけるこれまでの雇用情勢の推移と現状

①農村部におけるこれまでの雇用情勢の推移

農村部における就業者数は、1990 年代までは一貫して増加した。1990 年代の 10 年間をみると、年平均で 863 万人の規模で増加を続け、2000 年の農村部就業者数は 4 億 8,934 万人に達した。この間、郷鎮企業などの非農業部門において、年平均で 564 万人の雇用吸収が行われたものの、残りの年平均約 300 万人は農業部門における就業者の増加であった。この結果、2000 年の農業従事者数は 3 億 2,042 万人となった。

農村部の就業者数の推移

(万人)

	全就業者数					
		農業就業者	非農業就業者			
				郷鎮企業	私営企業	自営業
1978年	30638	27811	2827	2827	—	—
1980年	31836	28836	3000	3000	—	—
1985年	37065	30086	6979	6979	—	—
1990年	47708	36839	10869	9265	113	1491
1991年	48026	36685	11341	9609	116	1616
1992年	48291	35804	12487	10625	134	1728
1993年	48546	34004	14542	12345	187	2010
1994年	48802	33918	14884	12017	316	2551
1995年	49025	32638	16387	12862	471	3054
1996年	49028	31661	17367	13508	551	3308
1997年	49039	31867	17172	13050	600	3522
1998年	49021	31892	17129	12537	737	3855
1999年	48982	31482	17500	12704	969	3827
2000年	48934	32042	16892	12820	1139	2934
2001年	49085	32183	16902	13086	1187	2629
2002年	48960	31788	17172	13288	1411	2474
2003年	48793	31206	17587	13573	1754	2260
2004年	48724	30769	17955	13866	2024	2066
2005年	48494	29734	18760	14272	2366	2123
2006年	48090	28631	19459	14680	2632	2147

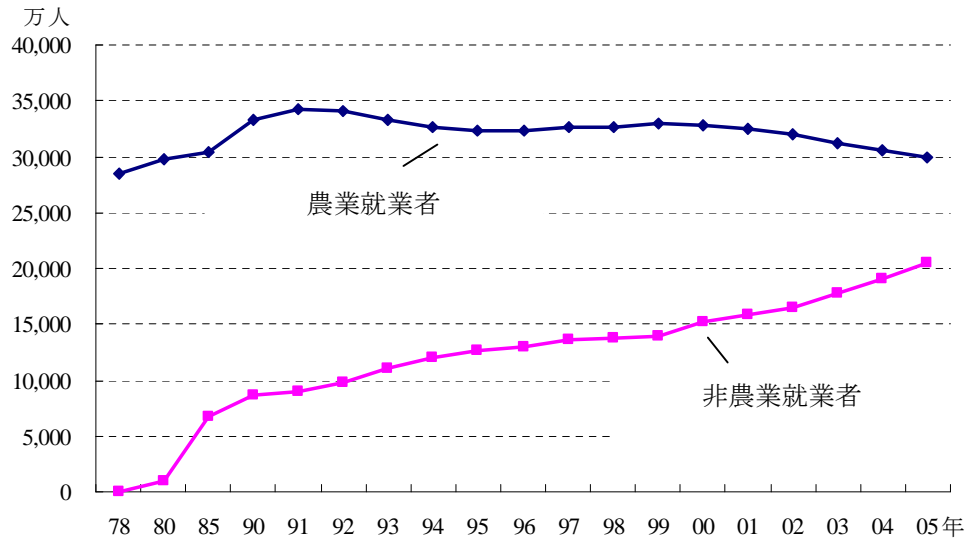
(資料)『中国農業統計年鑑』、『中国労働統計年鑑』

しかし、農村部の就業者数は、2001年の4億9,085万人をピークに、2002年以降は減少傾向にある。2006年の農村部における就業者数は4億8,090万人であった。

これまでの農村部における雇用の推移をみると、改革・開放政策以前には、農村部就業者の大多数が農業に従事していた。例えば、1978年には農村部就業者の実に90.8%が農業就業者であった。しかし、1980年代以降、農業就業者の比率は徐々に低下し、1990年代に入るとこの傾向がさらに加速した。農業就業者の数は、1990年に3億6,839万人に達した後、長期のトレンドとしては減少傾向にある。2006年の農業就業者数は2億8,631万人まで減少した。

これに対して、非農業就業者の数は、一旦は減少したものの、2001年以降、再び拡大傾向にある。2006年についてみると、非農業就業者の数は1億9,459万人まで拡大した。

農村部における農業就業者と非農業就業者の推移



(資料) 『中国農業統計年鑑』、『中国労働統計年鑑』

②非農業就業者の就業状況

2006 年の非農業就業者の内訳は、郷鎮企業就業者 1 億 4,680 万人、私営企業就業者 2,632 万人、自営業者 2,147 万人となっている。農業就業者の数が前述の通り減少傾向にあるのに対して、非農業就業者の数は、頭打ち傾向を示した時期もあったものの、2001 年以降再び増加傾向にある。2001 年から 2006 年にかけて、非農業就業者の数は 2,567 万人増加したが、この増加分のうち、1,774 万人は郷鎮企業への就業者の増加によってもたらされた。また、私営企業の就業者も、同期間で 1,445 万人増えている。農村部における非農業分野における雇用の増加は、郷鎮企業と私営企業によってもたらされている。

2006 年についてみると、非農業就業者の農村部就業者に占める割合は 40.5%に達した。次に、非農業就業者の農村部の全人口に占める割合は 26.4%に達している。このうち、農村部に立地する郷鎮企業就業者の割合は、全農村部就業者の 30.5%に達する。

農業就業者および非農業就業者の農村部就業者に占める比率の推移
(%)

	農業就業者	非農業就業者	農村部就業者に占める比率		
			郷鎮企業	私営企業	自営業
1978年	90.8	9.2	9.2	—	—
1980年	90.6	9.4	9.4	—	—
1985年	81.2	18.8	18.8	—	—
1990年	77.2	22.8	19.4	0.2	3.1
1991年	76.4	23.6	20.0	0.2	3.4
1992年	74.1	25.9	22.0	0.3	3.6
1993年	70.0	30.0	25.4	0.4	4.1
1994年	69.5	30.5	24.6	0.6	5.2
1995年	66.6	33.4	26.2	1.0	6.2
1996年	64.6	35.4	27.6	1.1	6.7
1997年	65.0	35.0	26.6	1.2	7.2
1998年	65.1	34.9	25.6	1.5	7.9
1999年	64.3	35.7	25.9	2.0	7.8
2000年	65.5	34.5	26.2	2.3	6.0
2001年	65.6	34.4	26.7	2.4	5.4
2002年	64.9	35.1	27.1	2.9	5.1
2003年	64.0	36.0	27.8	3.6	4.6
2004年	63.1	36.9	28.5	4.2	4.2
2005年	61.3	38.7	29.4	4.9	4.4
2006年	59.5	40.5	30.5	5.5	4.5

(資料)『中国労働統計年鑑』

非農業就業者の就業先としては、郷鎮企業が中心となっている。2006年の非農業就業者のうち、郷鎮企業就業者の割合は75.4%、私営企業の割合が13.5%、自営業の割合11.0%であった。郷鎮企業就業者の非農業就業者に占める割合は緩やかな低下傾向にあるものの、依然農村部の非農業就業者の4分の3以上を占めている。一方、私営企業就業者の割合は上昇傾向にあり、1990年には非農業就業者に占める割合は1.0%に過ぎなかったが、2006年には13.5%まで上昇した。これに対して、自営業者の割合は、1998年までは上昇し、非農業就業者に占める割合は22.5%に達したものの、それ以降は低下傾向にあり、2006年には11.0%まで低下した。

非農業就業者の就業先別比率の推移

(%)

	郷鎮企業	私営企業	自営業
1978年	100.0	—	—
1980年	100.0	—	—
1985年	100.0	—	—
1990年	85.2	1.0	13.7
1991年	84.7	1.0	14.2
1992年	85.1	1.1	13.8
1993年	84.9	1.3	13.8
1994年	80.7	2.1	17.1
1995年	78.5	2.9	18.6
1996年	77.8	3.2	19.0
1997年	76.0	3.5	20.5
1998年	73.2	4.3	22.5
1999年	72.6	5.5	21.9
2000年	75.9	6.7	17.4
2001年	77.4	7.0	15.6
2002年	77.4	8.2	14.4
2003年	77.2	10.0	12.8
2004年	77.2	11.3	11.5
2005年	76.1	12.6	11.3
2006年	75.4	13.5	11.0

(資料)『中国労働統計年鑑』

2) 農村部における就業の実態と都市部への移動

農村部の労働力について論じる場合に重要なことが、以下に述べる農村部労働力の都市部への移動である。既に失業率の説明の際に述べたように、雇用統計上では、都市部に移動した農村部の労働力は、都市部で就業しても就業者として数字には表れてこない。しかし、現実には、都市部において農村部からの出稼ぎ労働者は、これまでなくてはならない存在となっている。

①農村部における就業環境と出稼ぎの発生

従来、農村部においては、農業収入の伸び悩みや農業の代わりとなる各種産業が未発達であることなどの要因に加え、農村部から都市部への人の移動が厳しく制限されてきたため、慢性的な労働力の供給過剰状態にあった。農業の雇用吸収力が弱く、また、仮に農業に従事しても収入が低い場合が多いことから、農村部労働者の多くが農村部でも非農業部門において就業することが多くなり、また、農村部労働者の一部は、その居住地を離れて沿海部や内陸の大中都市に出稼ぎするようになった。このような出稼ぎの場合も、就業先は非農業部門であった。

このような非農業部門への就業は、見方を変えるならば、労働力の産業間（農業部門か

ら非農業部門への) 移動と捉えることが可能である。

中国での労働力の産業間移動は、他の多くの国々と異なり、以下に述べるような二つの特殊なパターンから成り立っている。

第1は、農業部門から非農業部門への労働力の移動が、主として地域間移動を伴わない、いわゆる「離土不離郷」⁷の場合である。第2は、内陸部をはじめとする農村部の農業に就業していた労働力が、沿岸部を中心とする都市部へ移動したものの、戸籍の移動や変更を伴わない、いわゆる「離郷不背井」⁸の場合である。これら二つのケースをより簡単な言葉で表すならば、前者は住居地の変更を伴わない在宅通勤・在宅兼業であり、後者は出稼ぎである。

これまで、中国の農村部には、1.5 億人ほどの余剰労働力が存在するといわれてきた。中国政府がまとめた『国家人口発展戦略研究報告』(2007 年 1 月発表)においても、同じ数字が援用されている。

出稼ぎ労働者を多く送り出す主要な内陸部省市の経済状況についてみると、農業生産、郷鎮企業の発展状況、農家所得と農民負担などの面で全国平均を下回る経済的パフォーマンスとなっており、その結果としての所得水準の全国レベルでの相対的な低位が、農村部の労働者を出稼ぎへと送り出す経済的な背景となっているとする分析がこれまで多くなされてきている。

②出稼ぎ労働者の特徴

以下では、先行研究に基づき、出稼ぎ労働者の特徴についてまとめる。

(a) 『中国の省間人口移動の特徴』

中国の省を越えた労働力移動、すなわち出稼ぎの特徴について、佐野淳也『中国の省間人口移動の特徴』(2005 年、日本総合研究所)をもとにまとめると以下の通りである。

出稼ぎの規模

中国の最も新しい国勢調査は、『中国 2000 年人口普查』(2000 年人口センサス)である。2000 年人口センサスによれば、戸籍地と現住所が異なる人は 1 億 4,439 万 748 人であった。そのうち、1 億 197 万 2,186 人(全体の 70.6%)は省内の移動であり、残りの 4,241 万 8,562 人(同 29.4%)が省を越えた移動(省間移動)となっている。

出稼ぎの受け入れ地域

各省ごとに省間移動の状況をみると、広東省が省間流入人口で最大の規模であった。浙

⁷ 農地を離れるが居住地は離れないというような意味。居住地を離れずに農業以外の職業に就くこと。

⁸ 居住地を離れるが、居住地の変更手続は行わないというような意味。居住地を離れて就業(出稼ぎ)するが、戸籍は移動せずにそのまま農村部にある場合。

江省、上海市、江蘇省、北京市がこれに続いている。流入人口の規模は、総じて海に面した東部の省、すなわちいわゆる沿海部で大きく、内陸部、それもとくに西部の省で小さいという特徴が指摘できる。

出稼ぎの送り出し地域

流出人口では、四川省が最も大きく、安徽省、湖南省、江西省、河南省の順が続いている。西部に位置する四川省を除けば、他の4省はいずれも中部に属する省となっている。経済発展が遅れた西部からの流出人口が必ずしも多くなかった点は注目される。

省間移動の特徴

省間移動の特徴として、吉林省、黒龍江省から遼寧省、河北省から北京市、天津市といった、近隣の豊かな省へ流出する傾向が強くみられる。しかし、四川省や重慶市の場合は、沿海部から地理的に遠いこともあり、近隣ではない広東省への流出が最も多かった。

省間移動における大きな流れとして、①広東省への近隣および四川省など隣接していない省からの流入、②安徽省から江蘇省・浙江省、江蘇省・浙江省および安徽省から上海市へという長江下流流域を中心に展開された西から東へ向かう流れが指摘できる。

中部・西部地域の特徴

全人口に占める省間移動人口比率は3.6%となっているが、これを平均値として、各省の流入人口比率と流出人口比率の水準を分類すると、四つの分類が可能である。このうち、流出人口比率が高く、流入人口比率が低いグループには、中部の江西省や安徽省などの省が西部の省よりも上位に並ぶ傾向がみられる。中部に限定すれば、所得の低さが人口移動のプッシュ要因となっているといえる。これに対して、西部の省の場合、所得水準はあまり高くないものの、四川省や広西チワン族自治区を除けば流出人口比率が高くなく、流出は極めて緩慢であるといえる。

所得水準と流出入との関係

純流入者がマイナス（純流出）の省は所得が少なく、純流入者がプラスの省は所得が多いという傾向がある。ただし、広東省、北京市、上海市の所得と流入状況を踏まえると、所得の高さが人口移動の唯一のプル要因であるとはいえない。

(b)『中国農民工調研報告』・『中国農民工問題与社会保護』

次に、国務院研究室課題組『中国農民工調研報告』⁹（2006年4月、中国言実出版社）および鄭功成・黃黎若蓮他著『中国農民工問題与社会保護』（2007年6月、人民出版社）に基づき、農村部の就業構造と農民工の状況についてまとめる。

⁹ 調査時点は2005年4～11月。

農村部の就業構造

上に挙げた 2 冊の本の記述と実際の統計に基づき、2005 年における農村部の就業構造を類推する。

まず、統計では、農村部の就業者は、2005 年時点で約 4 億 8,000 万人に上る。次に、同書によれば、中国で現在の規模の食糧生産を維持していくためには、農業への従事者は最低 1 億 8,000 万人が必要としている。しかし、実際には、農業に従事している人間は 2 億 9,000 万人に上り、1 億 8,000 万人よりもはるかに多い。従って、この差の 1 億 1,000 万人は、農村部における余剰労働力ということになる。一方、非農業部門では、郷鎮企業、私営企業、自営業で、合計 1 億 8,000 万人を雇用している。このうち、郷鎮企業では、1 億 3,000 万人が就業している。同書では、農民工の総数は 2 億 1,000 万人としているが、このうち都市部への出稼ぎ労働者が 1 億 3,000 万人としているので、農村部へは、8,000 万人が出ていることになる。

出稼ぎの流出地

流出地についてみると、中部地区からの農民工は 4,728 万人と、全国の農民工の総数の約 40%を占める。また、西部地域からの農民工は 3,161 万人で同 26.7%となっている。

安徽省、江西省、河南省、湖北省、湖南省、広西チワン族自治区、重慶市、四川省、貴州省の 9 省市からの省市外への流出者は、これら省市の農民工総数の 60%以上、また、全国の省市外への流出者総数の約 81%を占める。四川省および河南省の省外での就業者数はそれぞれ 1,000 万人を超える。安徽省、江西省、湖北省、重慶市、四川省の省市外就業者のこれら省市の農村部労働者に占める割合は 30%以上となっている。

出稼ぎの流入先

就業先については、居住地を離れて就業する者が約 76%を占め、そのうち、省外での就業が約 51%、同一省市内で県外での就業が約 25%を占める。省外での就業の場合、北京市、天津市、上海市、浙江省、江蘇省、広東省、福建省の 7 省市での就業者が約 82%、大都市で就業する者が約 60%を占める。同一省市内の県外で就業する者のうち、直轄市での就業者は約 1,140 万人で 9.6%、省政府所在地での就業者が約 2,100 万人、18.5%、その他の大中都市での就業者が約 4,060 万人、34.3%、小都市での就業者が約 2,420 万人、20.5%、町での就業者が約 1,350 万人、11.4%であった。

就業業種

就業業種についてみると、都市部に入って就業する農民工のうち、製造業への就業者が 30.3%、建築業が 22.9%、社会サービス（市街の清掃、ごみの収集など行政機関が住民に対して提供する各種のサービス）が 10.4%、宿泊飲食業が 6.7%を占めている。農民工が各産

業・業種の総就業者数に占める割合は、第二次産業の場合が 58%、第三次産業が 52%、第 2 次産業のうち加工製造業が 68%、建設業が 80%となっている。

都市部で就業する農民工の属性：男女比

男女比は、男性 63.4%、女性 36.6%となっており、男性の比率が高いのが特徴である。

都市部で就業する農民工の属性：年齢構成

年齢構成では、21 歳以下が 17.9%、21～25 歳が 27.6%、26～30 歳が 20.7%、31～35 歳が 12.9%、35 歳以上が 20.9%で、平均年齢は 28.6 歳であった。また、最年長が 65 歳、最年少は 15 歳となっている。

都市部で就業する農民工の属性：学歴

学歴についてみると、初級中学以下が 11.6%、初級中学程度が 48.6%、高級中学および中等専門学校が 35.9%、大学か専門学校またはそれ以上が 3.9%である。

都市部で就業する農民工の属性：婚姻関係

婚姻関係は、既婚者が 52.7%、未婚者が 46.2%で、離婚者が 1.15%となっている。

都市部で就業する農民工の属性：初めての就業年齢

初めての就業年齢は、18 歳以下が 22%、18～22 歳が 47.5%、23～27 歳が 13.2%、27 歳以上が 17.3%となっている。初めての就業時の平均年齢は、1996 年以前では 21.2 歳、1996～1999 年が 21.9 歳、2000～2003 年 22.2 歳、2003 年～2005 年 4 月～11 月が 23.2 歳となっており、最近になるほど、少しずつではあるが、初めての就業時の年齢が上昇している。

都市部で就業する農民工の属性：就業の動機

就業の動機としては、「農村には発展のチャンスがない」が 49.8%で最も高く、「金を稼いで家族を養う」が 42.8%、「都市に行って生活したい」が 21.9%、「親類や友人が働いているのに影響を受けて」が 6.9%、「農村での面倒を避けるため（債務など）」が 1.4%となっている。

都市部で就業する農民工の属性：就業のきっかけ

就業のきっかけとしては、「親類友人の紹介」が 47.2%、「自分で探す」が 36.3%、「地元の政府や学校が組織」が 6.3%、「雇用者が直接農村に来て募集」が 2.3%、「仲介機構が紹介」3.4%、「自分の村の請負工のグループに入って」が 2.0%、「その他」2.5%となっている。

都市部で就業する農民工の属性：就業状況および就業条件

就業状況や就業条件についてみると、農業への従事に関しては、「従事しない」が 52.6%と多く、「時々（農繁期などに）従事する」の 37.1%を上回った。また、「毎年 3～6 ヶ月従事」は 7.3%、「毎年半年以上従事」3.1%となっている。農村部に籍があっても、農業に従事することがまったくないか、あまり従事していない人ほど、出稼ぎに出る傾向が強いことが如実に表れている。

都市部で就業する農民工の属性：2003 年から 2005 年 4～11 月の調査時点の間での職場の変更

2003 年から 2005 年 4～11 月の調査時点の間での職場の変更については、「変わっていない」が 52.3%、「1 回変わった」が 16.2%、「2 回変わった」が 17.7%、「3 回以上変わった」が 13.8%となっており、同じ職場でずっと働く割合が高い半面で、職場を頻繁に変える傾向もみてとれる。

都市部で就業する農民工の属性：就業条件

就業条件については、契約書を書面で取り交わしたのが 45%と半分に満たないのに加え、契約書の本文を持っている割合は 33.2%と、全体の約 3 分の 1 となっている。

都市部で就業する農民工の属性：契約年数

契約年数については、1 年が 66.4%と多く、2 年は 9.0%、3 年以上は 9.8%となっている。一方で、「仕事が完成するまで」も 14.8%であった。

都市部で就業する農民工の属性：労働時間

労働時間については、平均 8 時間労働が 39.5%、9～10 時間が 30.2%、11～12 時間が 14%、12 時間以上が 10%、様々が 6.3%となっており、長時間勤務の割合が相対的に高い。

都市部で就業する農民工の属性：休日

休日についても、月 4 日以下が 52.7%、月 1 日の休みもないが 22.6%となっており、過酷な勤務形態が見て取れる。また、法定休日についても、休んだことはないが 21.6%、5 日以下が 25.8%、6～10 日が 23.7%、10 日以上が 29.1%となっている。

都市部で就業する農民工の属性：賃金

賃金については、平均月収 500 元以下が 11.6%、500～800 元が 31.0%、800～1200 元が 31.9%、1200～1500 元が 13.6%、1500 元以上が 11.9%となっており、500～1200 元が多い。

都市部で就業する農民工の属性：労働保護と社会保険

労働保護と社会保険については、労働安全衛生教育を受けたことがない割合が 56.5%、必要な労働保護用品を勤務先が提供したのが 60.6%、定期的な健康検査を勤務先が実施したのが 47.2%、基本養老保険へ勤務先での加入が 22.5%、医療保険へ勤務先での加入が 23.4%、労働災害保険への加入が 40.6%となっており、基本的な労働保護や社会保険への加入がなされていないケースが多くみられる。

都市部で就業する農民工の属性：支出状況

支出の状況についてみると、女性の場合は月平均 607 元の支出で、内訳は、住居費が 22.3%、食費が 47.6%、子女教育費が 11.6%、医療費が 6.2%、嗜好品購入が 0.5%、娯楽費が 11.9%となっている。これに対して、男性の場合は月平均 685.4 元の支出で、内訳は、住居費が 19.1%、食費が 40.9%、子女教育費が 9.3%、医療費が 4.3%、嗜好品購入が 15.2%、娯楽費が 11.3%となっている。男性の場合、嗜好品の購入費の割合が女性に比べて著しく高くなっている反面、これ以外の各支出項目の割合は相対的に低くなっている。

都市部で就業する農民工の属性：家庭への仕送り

家庭への仕送りについては、なしが 42.6%と最も多く、月 200 元以内が 16.2%、201～500 元が 22.9%、501～750 元が 9.5%、751～1000 元が 5.6%、1001 元以上が 3.2%となっている。

都市部で就業する農民工の属性：権益保護と生活保護

権益擁護と社会保護については、権益侵害を受けたとき、泣き寝入りが 8.1%、親類・友人・同郷者に助けを求めるが 30.5%、関係機構に調停や仲裁を申請するが 19.2%、法律の援助を探すのが 34.9%、労働組合に助けを求めるが 4.2%となっている。また、生活に困ったときどこに助けを求めるかについて（複数回答）は、家族が 57.7%、親類友人が 65.8%、同僚が 33.2%、就業先が 16.5%、現地の住民が 1.7%、現地の居民委員会が 3.0%となっている。

都市部で就業する農民工の属性：出稼ぎ先での居住者との関係

出稼ぎ先での居住者との関係では、排斥されているが 31.2%、排斥されているとは考えたことはないが 57.0%、分からないが 11.8%となっている。排斥されていると考えている割合が相対的に高い。

都市部で就業する農民工の属性：出稼ぎ先の現地政府との関係

出稼ぎ先現地政府との関係については、よいが 16.3%、普通が 54.2%となっているが、反面、よくないが 11.3%、非常によくないも 7.0%ある。

都市部で就業する農民工の属性：出稼ぎ先における自身の経済的地位の自己評価

出稼ぎ先における自身の経済的地位の自己評価では、下層が 41.8%、中下層が 32.6%と、7 割以上を占めており、中層が 23.7%、中上層が 1.7%、上層は 0.2%となっている。

都市部で就業する農民工の属性：故郷での経済的地位の自己評価

一方、故郷での経済的地位の自己評価では、下層が 9.2%、中下層が 19.7%、中層が 51.9%、中上層が 14.9%、上層が 4.35%となっており、出稼ぎ先での経済的地位に比べると相対的に高い傾向がみられる。社会的地位の満足度については、満足が 25.0%、普通が 49.6%、不満が 25.3%となっている。

都市部で就業する農民工の属性：将来の予定

将来の予定についてみると、戸籍を現在居住の都市に移すが 55.2%と多い一方で、移したくないも 22.6%、分からないが 22.1%となっている。さらに、請負耕地を放棄して戸籍を都市部に移したいかについては、移したいが 34.5%、移したくないが 20.2%、分からないが 41.7%となっており、戸籍の移動に比べると土地を放棄する割合は相対的に低くなっている。

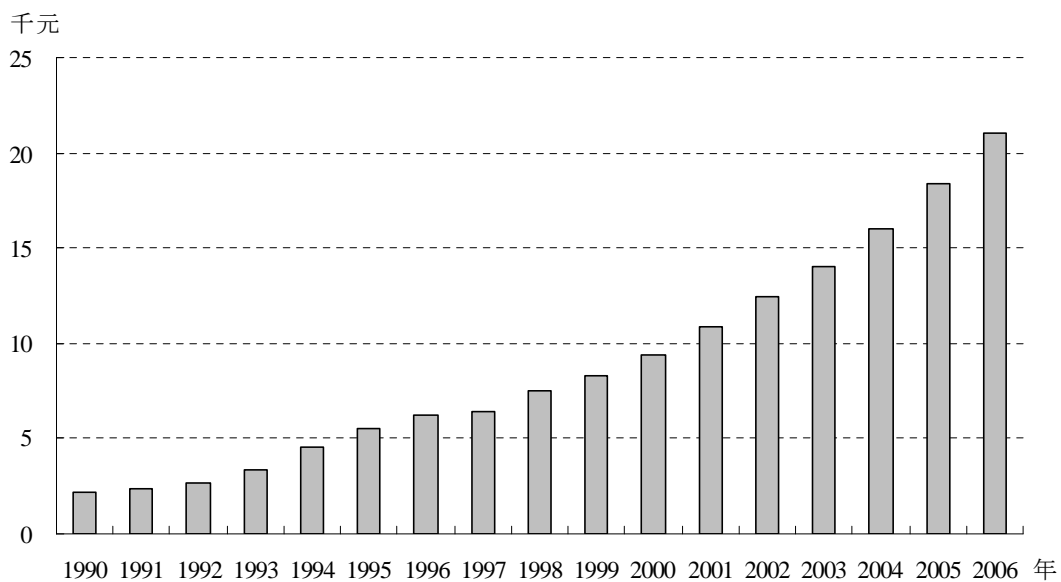
3. 賃金の動向

(1) 平均賃金の動向

1) 全般的動向

雇用者¹⁰の平均賃金は、1952年には445元であったが、その後コンスタントに増加してきている。1990年以降についてみると、1990年には平均賃金は2,140元であったが、2006年には20,856元に達した。この16年間で、賃金水準は名目ベースで約9.7倍と、10倍近くまで上昇した。なお、実質ベースでは、1990年から2006年の賃金の上昇は約3.9倍となっている。

雇用者の年平均賃金の推移



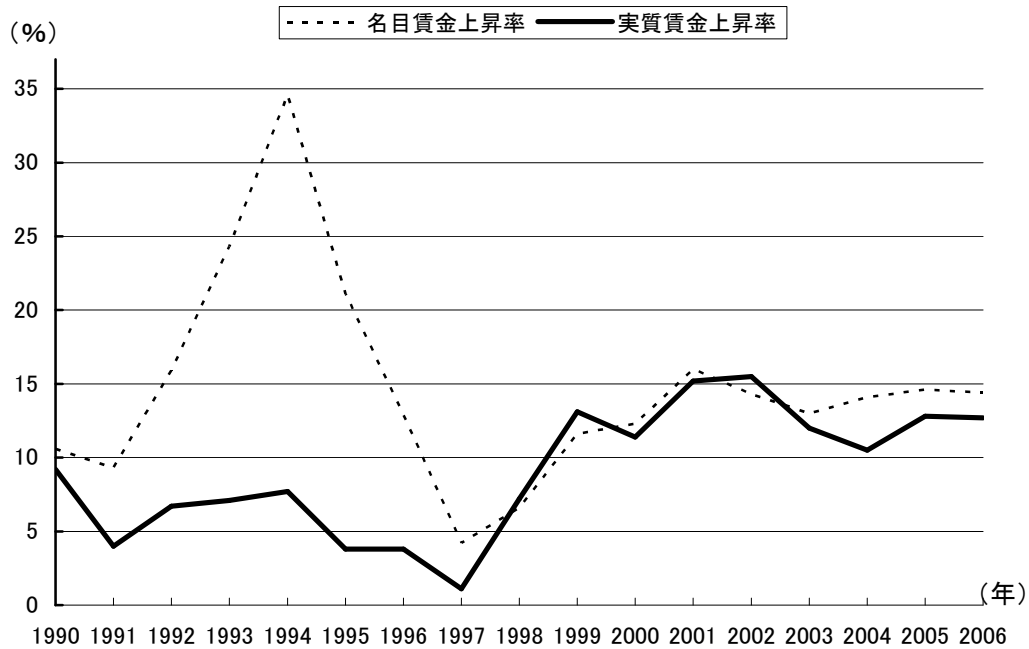
(資料)『中国労働統計年鑑』

1990年以降の雇用者の年平均賃金の対前年の上昇率についてみると、1996年までは、名目賃金上昇率が実質賃金上昇率を大きく上回っていたが、1997年以降、両上昇率はほぼ連動した動きとなっている。

1999年以降は、名目、実質賃金ともに10%を超える上昇率となっており、2006年まで8年連続で2桁の上昇率となっている。

¹⁰ 雇用者とは、国有企業、集団経営企業、その他企業に雇用されるものをいう。

雇用者の年平均賃金の上昇率



(資料) 『中国労働統計年鑑』

2) 地域間の賃金格差

中国では、『国民経済と社会発展第7次5ヵ年計画』(1986～1990年)以来、地理的特徴、経済と技術水準・発展条件・発展目標、行政区域という三つの分類基準に基づき、国土を東部、中部、西部の3地域に分けている。それぞれの地域に該当する省、市、自治区は以下の通りである。

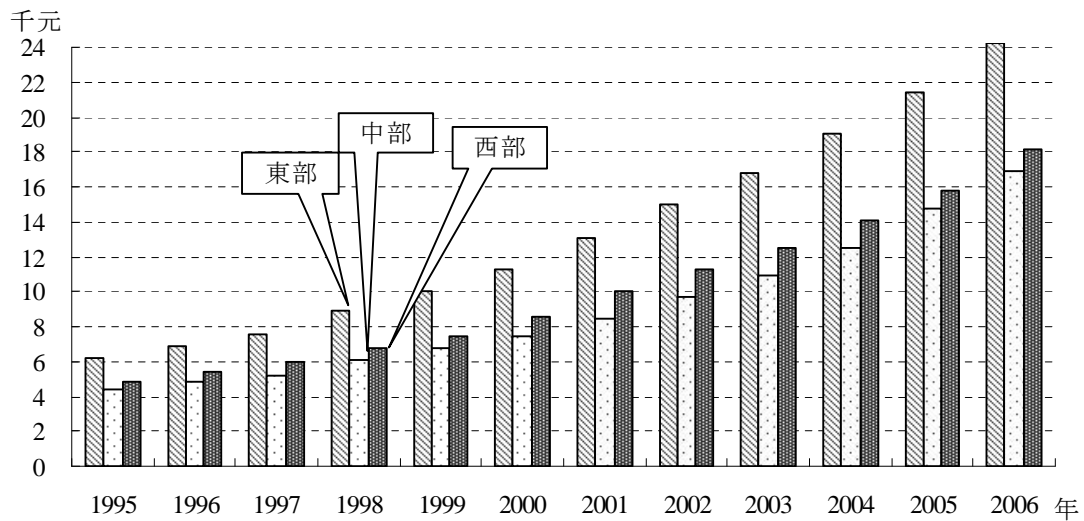
東部、中部、西部地域の区分

地域	該当省、市、自治区
東部地域	北京市、天津市、上海市、河北省、遼寧省、山東省、浙江省、福建省、広東省、海南省、江蘇省、広西チワン族自治区
中部地域	山西省、内モンゴル自治区、吉林省、河南省、安徽省、黒龍江省、江西省、湖北省、湖南省
西部地域	重慶市、四川省、貴州省、雲南省、チベット自治区、陝西省、甘肅省、青海省、寧夏回族自治区、新疆ウイグル自治区

(資料) 国家統計局ホームページ

賃金水準を地域別にみると、3地域のなかで東部の賃金水準が突出しており、西部と中部は、西部が若干高いものの、かなり近い賃金水準にあるといえる。

地域別の賃金水準の推移



(資料)『中国労働統計年鑑』

中国では、沿海部と内陸部の格差が問題となっているが、賃金の面からみても、沿海部（東部）と内陸部（西部および中部）間の格差は明らかとなっている。

しかし、内陸部においては、地域別の平均賃金水準と経済の発展度合いとは必ずしも一致していない。経済の発展度合いについて、2006年の1人当たりGDPについてみると、東部は25,524元と3地域のなかで突出しているのに対し、中部が13,231元、西部が10,298元となっている。これに対して賃金水準では、既にみた通り、西部の方が中部よりも若干ながら高い水準となっている。チベット自治区の年平均賃金が3万元以上と突出して高いほか、他の西部地域各省・自治区の年平均賃金も1.7～2.3万元となっている。一方、中部地域の年平均賃金は1.5～1.9万元と西部地域よりも低い水準にある。

この理由として、以下の4点が指摘できる。

第1は、賃金水準の高い資源・エネルギー開発型の産業が西部地域に集中していることである。

第2は、「西部開発」が中国の重点課題として取り上げられており、政府主導の様々なプロジェクトが実施されていることである。西部地域は、「第9次5カ年計画」、「第10次5カ年計画」における開発重点プロジェクトの受益者となっている。

第3は、西部地域の人口が中部地域に比べて相対的に少ないため、平均賃金を押し上げる賃金の低い業種、すなわち、農業に従事する人の比率も相対的に低くなっていることである。

第4は、西部開発とは別に、中国の国家政策として、西部地域に相対的に多い少数民族に対してこれまで保護政策が採られてきたことである。

（２）最低賃金¹¹の動向

１）最近の最低賃金の引き上げ状況

中国では、2007 年にも最低賃金の引き上げが各地で行われた。以下に、主な地域の 2007 年以降の引き上げ状況をまとめる。

①上海市

上海市では、2007 年 8 月に、最低賃金の月額を 840 元に改定した。これは、それまでの 750 元から 12.0%の上昇となっている。ちなみに、今回の上昇率は、2006 年 9 月に実施された前回の引き上げ率である 8.7%を上回る。最低賃金制度は 1993 年 6 月 1 日に実施されてから 15 回目の改定となり、金額も当初の 210 元のちょうど 4 倍になった。

しかし、発表される数字には企業側の負担が含まれていないため、企業の負担額は発表された額よりもさらに大きくなる。企業は、実際には養老保険、医療保険、失業保険、住宅積立金など社会保険料を負担しなければならないほか、残業代や交通費などの諸手当も別途に支払う必要がある。このため、最低限の社会保険料（216 元）を加えるだけでも、最低賃金の実質金額は 1,056 元となる。

2007 年以降に改訂が行われた主な省市の月額最低賃金の状況

(元、%)

省市	改訂実施日	最低賃金額	変更前金額	上昇率
深セン市（特区内）	2007 年 10 月 1 日	850	810	4.9
深セン市（特区外）	2007 年 10 月 1 日	750	700	7.1
浙江省	2007 年 9 月 1 日	850	750	13.3
江蘇省（1 類）	2007 年 10 月 1 日	850	750	13.3
上海市	2007 年 9 月 1 日	840	750	12.0
北京市	2007 年 7 月 1 日	730	640	14.1
大連市（1 類）	2007 年 12 月 20 日	700	650	7.7
山東省（1 類）	2008 年 1 月 1 日	760	610	24.6

（資料）各省市の労働社会保障局

②深セン市

深セン市では、経済特区内の最低賃金の月額を 850 元（改訂前の水準から 4.9%増）に改定した。また、特区外の宝安区と龍崗区で最低賃金の月額を 750 元（改訂前の水準から 7.1%

¹¹ 中国の最低賃金は、「労働法」および「最低賃金規定」に基づき、労働者保護を主な目的として定められている。改訂に当たっては、労働者およびその扶養家族の最低生活費、都市部居住者の消費者物価指数、就業状況、当該省区市の都市部と農村部における経済発展水準の格差などを考慮、調整し、決定される。現行の「最低賃金規定」は 2004 年 3 月に制定され、賃金基準は少なくとも 2 年に 1 度見直し調整することが規定されるなど管理面が強化されている。

増)に改訂した。この結果、深セン市(経済特区内)は上海市を抜き、中国一の最低賃金水準となった。

③その他の省市の例

また、2007年7月には、北京市も最低賃金の月額を640元から730元に引き上げている。その他、天津市(740元に上昇)、江蘇省(850元に上昇、深セン市と並んで中国一)などでも改定が行われた。

2) 最低賃金の改定における特徴

近年の最低賃金の改定における特徴について、以下の3点を指摘できる。

第1は、賃金水準が急激に上昇していることである。

2006年末の時点でみると、各省市の最低賃金基準の平均値は、2004年末に比べて年平均で14%上昇した。これは、1994年から2004年までの10年間の年平均上昇率である8%を6%ポイント上回っている。

また、2006年についてみると、各地の最低賃金基準の上昇率の平均は約30%となっている。チベット自治区、河南省、湖北省を除く28省市・自治区が2006年に最低賃金を引き上げている。

2006年から個人が支払う社会保険が初めて最低賃金に含まれるようになったことに加え、2004年から2年ぶりの改訂であったこともあり、上昇率が40%を超えたところもある。例えば、黒龍江省が改訂前比59.0%増、重慶市が同45.0%増、吉林省が同41.9%増となっている。

各地での最低賃金の改定に先立ち、中華全国総工会(全国労働組合に相当)が2006年5月に、今後3~5年間で最低賃金を各地の平均賃金の40~60%の水準に引き上げることを目標に掲げた。中華全国総工会の意向は、事実上中国政府の意向を反映しているとみられるが、実際、その後、23の省市・自治区が最低賃金の改定を行い、そのなかで多くの省市・自治区が最低賃金水準を、各地の平均賃金の40%以上に引き上げている。

しかし、このような引き上げの背景には、最低賃金のこれまでの水準が低く抑えられていたことがある。大幅な引き上げの裏には、多くの地域において、改訂以前の最低賃金が平均賃金の40%以下の水準にとどまっていたことがあり、最低賃金が地域の実勢を反映していなかったり、平均賃金に比べてこれまで十分な幅での引き上げが認められていなかったりしたことがある。

第2は、最低賃金の改定頻度が増えていることである。

2004年3月までの10年間で、全国の各省で最低賃金基準の改定が行われた回数は、平均3.8回であった。これは、およそ3年に1回の頻度といえる。これに対して、2004年4月から2006年末の3年弱の期間では、平均1.9回の改定が行われている。これは、11.1ヵ月に1回の改訂頻度となっている。

「最低賃金規定」は 2004 年 3 月に制定され、賃金基準は少なくとも 2 年に 1 度見直しを行うことが義務付けられているが、現実には多くの省市・自治区において毎年のように改定が行われている。

最低賃金改定の頻度が増している背景には、①各地で賃金の上昇が続いており、最低賃金の改定が実態を後追いする形になっていること、② 2 年に 1 度の改定では、非常に高い上昇率になってしまうこと、などがある。

第 3 は、賃金の上昇が沿岸部から内陸部に波及しつつあることである。

2006 年の上昇率でみると、個別の省市・自治区により差があるものの、東部地域においては、福建省の上昇率 27.7%を除いては、上昇率が 20%以下と相対的に低いのに対し、中部地域、西部地域では 20%を超える省市が極めて多い。東部地域に比べると出遅れ感のあった中部地域、西部地域の賃金上昇が急速に進みつつあることがうかがわれる。

4. 労働市場における需給動向

(1) 労働力供給

中国では、労働市場に大きな影響を与える労働力の供給形態として、①各段階・各種の学校の卒業生によって構成される新規労働力の流入（新卒者の就業）と、②農村労働力の都市部への移動の二つがある。以下では、これら二つの労働力の供給の現状と今後の動向についてみていく。

1) 新規労働力の流入

中国の出生率は、1987年の23.3%をピークに低下傾向にあり、2006年には12.1%まで低下した。これに対して、長期的にみると死亡率にはそれほど大きな上昇あるいは低下はみられない。従って、自然増加率が低下傾向にあることの主たる原因は、出生率が低下傾向にあることに他ならない。2006年の自然増加率は、出生率が12.1%まで低下したことを主因に、5.3%まで低下している。

中国では、人口抑制を目指して、1970年代の前半に計画出産政策が開始され、その後、1979年代の初めに一人っ子政策が導入された。この結果、乳児死亡率の低下と平均寿命の上昇も加わり、比較的短期間で、中国は「高出生率、高死亡率、高人口増加率」という発展途上国型から、「低出生率、低死亡率、低人口増加率」という先進国型への「人口転換」を遂げてきたといえる。もっとも、厳密に言えば、中国の場合、出生率と人口増加率は低減したものの、死亡率には大きな変化はない。

この転換期において、少子化が高齢化に先行する形で、生産年齢人口の比重が上昇し、扶養比率が低下することにより、経済成長に有利に働く「人口ボーナス」が発生した。しかし、ここに来て、高齢化の足音も聞こえはじめており、生産年齢人口の比重が低下し、扶養比率が上昇に転じる時期が迫ってきている。

高齢化は、一般的に先進国でみられる現象だが、中国は豊かにならないうちにこの段階を迎える（「未富先老」）という厳しい試練に立ち向かわなければならない。

中国では、年齢構成を14歳以下の年少人口、15歳から64歳までの生産年齢人口、65歳以上の高齢人口に三分類している。生産年齢人口は、各国でその定義が異なるが、中国の場合には「労働年齢人口」と呼ばれ、15～64歳とされている。

この三分類に基づいて人口動向をみると、年少人口の比率は、1982年の33.6%から、2006年には18.5%へ低下している。これに対して、高齢人口の比率は4.9%から9.2%に上昇している。年少人口の比率の落ち込み幅が、高齢人口の比率の上昇幅を上回った結果として、生産年齢人口の比率は61.5%から72.3%に上昇した。この結果、扶養比率¹²⁾は0.62から0.38に低下している。

¹²⁾ (年少人口と高齢人口の合計) / (生産年齢人口) にて算出。

人口の三分類階層別比率の推移

(%)

	年少人口 0～14歳	生産年齢人口 15～64歳	老齢人口 65歳以上
1953年	36.3	59.3	4.4
1964年	40.7	55.7	3.6
1982年	33.6	61.5	4.9
1990年	27.7	66.7	5.6
2000年	22.9	70.1	7.0
2006年	18.5	72.3	9.2

(資料)『中国統計年鑑 2007 年版』

前述のように、出生率が低下している結果、新生児の数は減少傾向にある。しかし、毎年の新規労働力供給の相当数を占めるのは、新たに生産年齢人口、すなわち 15 歳に達した人口である。つまり、生産年齢人口に新たに達する人口は、15 年前の出生率をベースにしていることになる。例えば、2006 年に 15 歳になり、新たに生産年齢人口に加わる人口は、1991 年生まれということになる。従って、出生率の低下がすぐに新規労働力供給に影響を及ぼすのではなく、15 年後以降に労働力供給に影響を与えることになる。反対に、2006 年の生産年齢人口は 1991 年以前の出生率に影響を受けることになる。

しかし、実際には、中国でも中等教育や高等教育への進学率が高まっており、15 歳から就業するケースは少なくなってきた。従って、各段階の教育の節目となる 18 歳あるいは 22 歳といった年齢においても、多くの卒業生が就学することになる。

第 9 次 5 カ年計画（1996～2000 年）期間中に、新たに生産年齢人口に達した労働力は 4,356 万人と推計されている。また、第 10 次 5 カ年計画（2001 年～2005 年）における生産年齢人口の年平均の増加は 1,139 万人と推計されている。極めておおまかにいえば、新たに生産年齢人口に達した労働力と同程度の労働力が、毎年新たに労働市場に流入してくるとみてよい。それは、既に述べたように、生産年齢人口に新たに達した者のすべてがその年に労働市場に流入するわけではないが、仮にその時点で進学し、就業しなくとも、ほとんどの場合、将来のどこかの段階においては就業することになる。一方では、何年か前に就業せずに進学し、その年に卒業する者が就業することになる。また、さらに何年か前に、より上位の高等教育機関に進学し、その年に卒業する者も就業する結果、合計では、およそ生産年齢人口に新たに達した者と同じ程度の流入があると考えられる。

第 11 次 5 カ年計画（2006～2010 年）においては、毎年新たに約 1,000 万人の新規労働力が労働市場に参入することが予想されている。

国家統計局の『中国情報報』によれば、中国の生産年齢人口は 2016 年に 8 億 7,000 万人でピークに達すると推計されている。生産年齢人口は、1995 年に 7 億 3,100 万人であった

が、2003年に8億人を超え、2016年までは増加を続けると予測されている。

また、中国社会科学院人口・労働経済研究所の張車偉副主任による、2000年センサスをもとにした試算によれば、15～64歳の生産年齢人口は、2014年の9億9,700万人がピークとなり、2015年からは生産年齢人口の減少が始まるとしている。15～59歳の年齢層でみるならば、ピークの到来と生産年齢人口の減少はさらに早まり、2011年の9億2,700万人がピークで、2012年から減少に転ずるとされる。実際、労働市場においては、60～64歳の年齢層に対する需要や就業機会は極めて少ないことから、生産年齢人口の減少は実質的には2012年から始まる可能性が高い。

以下の表に見る通り、国連の”World Population Prospects”では、2000年から2050年までについて、5年ごとに期間を区切った上で、各期間での1年当たりの対前年比生産年齢人口増減数の平均（ただし、2000～2005年については、6年間の平均で出している）を試算している。例えば、2006～2010年の期間では、年平均で1,429万人生産年齢人口が増えることが予想されている。

生産年齢人口の推移予測

(万人)

期間	1年当たりの増減
2000～2005年	1256
2006～2010年	1429
2011～2015年	▲ 84
2016～2020年	▲ 181
2021～2025年	▲ 131
2026～2030年	▲ 394
2031～2035年	▲ 768
2036～2040年	▲ 753
2041～2045年	▲ 403
2046～2050年	▲ 497
2011～2050年 累計減少数	▲ 16055

(資料) 国連、”World Population Prospects”

この国連の予測によれば、生産年齢人口は2006～2010年まで増加するものの、2011～2015年の期間中には減少に転じ、この期間で年平均84万人の減少に転じる。その後、年平均の生産年齢人口の減少は次第に拡大する。そして、2031～2035年の期間では、年平均の生産年齢人口の減少は768万人と最も拡大する。さらに、2036年以降は年平均の減少の幅が少なくなるものの、それでも2050年まで減少傾向には歯止めがかからない状況と予想されている。

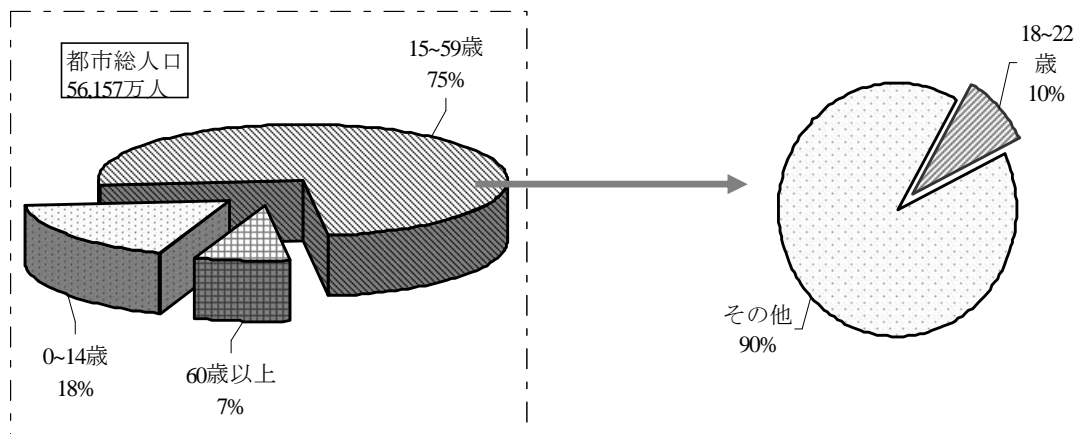
直近では、2011～2015年の5年間の生産年齢人口の減少は、合計で420万人、2016～2020年の減少は合計905万人に達する。なお、2011～2050年累計の生産年齢人口の減少数は、1億6,055万人に達する。

2) 都市部における新規労働力の流入

これまでは、中国全体での新規労働力の流入について述べたが、以下では、都市部における新規流入労働力についてみることにする。

2005 年に実施された全国 1%人口センサス（2005 年人口センサス）の調査結果によれば、15～59 歳の事実上の生産年齢人口は都市部総人口の 75%を占め、うち新規労働力としての 18～22 歳の年齢層の人口は 7.5%を占めた。ちなみに、都市部の生産年齢人口に占める 18～22 歳年齢層の割合は 10%となっている。

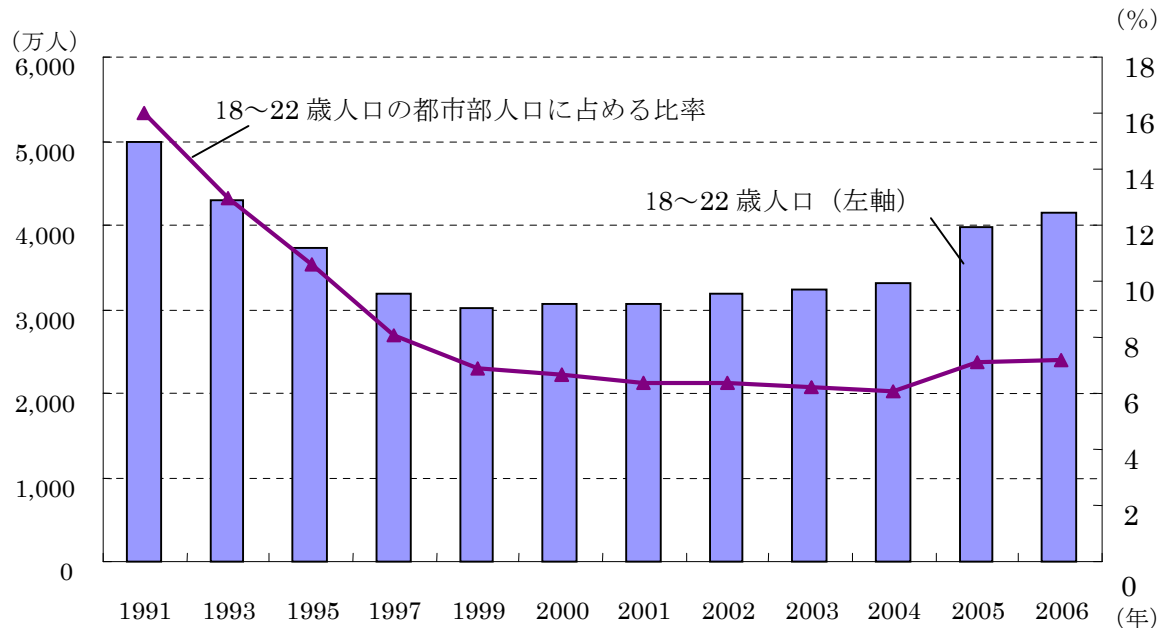
都市部人口に占める生産年齢人口および 18～22 歳年齢層の比率の推移



(資料)『中国人口統計年鑑 2006 年版』

18～22 歳の年齢層の人口の推移をみると、1991 年においては、18～22 歳の年齢層が都市部の総人口に占める割合は 16%に達していたが、1990 年代を通じて、都市部の 18～22 歳人口は減少し、総人口に占める割合も大きく低下した。しかし、2000 年以降、都市部における 18～22 歳の年齢層の数は再び増加に転じ、2005 年には前年比で大きく増加している。この結果、都市部人口に占める 18～22 歳の年齢層人口の割合も、2004 年までは低下していたが、2005 年、2006 年と 2 年連続で上昇傾向にある。

18～22 歳年齢層人口とその都市部人口に占める割合の推移



(資料)『中国人口統計年鑑』

1990 年代を通じ、18～22 歳年齢層の人口が減少し、都市部総人口に占める割合も低下したのは、1973 年から導入された計画出産計画と 1979 年から導入された一人っ子政策の影響が大きい。同政策により 1974 年頃から 1980 年代初めにかけての出生数は大きく減少した。また、この時期は親の世代もベビーブームの狭間の世代が出産適齢期の中心をなしており、この年代の出生数を押し下げた大きな要因の一つといえる。

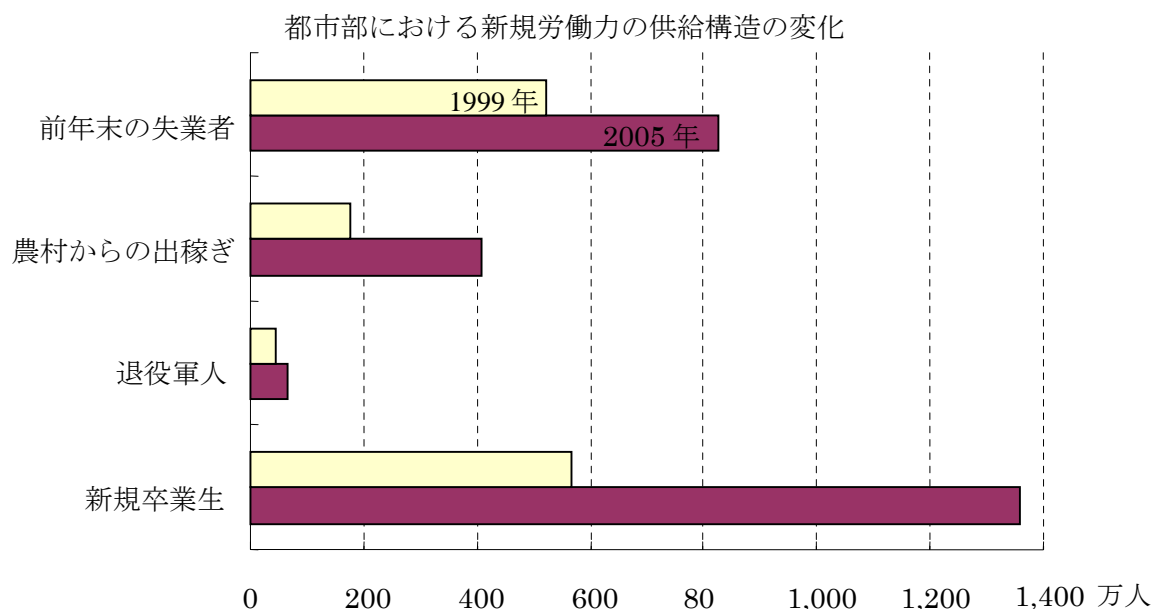
次に、1962 年から始まった第 2 次ベビーブーム世代の子どもが親となり、その子どもが 18 歳に達し始めたのは 2000 年代初めである。今後、この世代の子どもたちが次々に 18～22 歳年齢層に達してくることが予想される。既にこの兆候は、以下のような点で顕在化している。まず、2000 年代初頭から、都市部における 18～22 歳年齢層の数は前年比で増加し始めており、また、18～22 歳年齢層の都市部総人口に占める割合も、2005 年から上昇し始めている。

近年、都市部で顕著となりつつある大学新卒者を初めとする若年労働力の就職難の背景には、都市部におけるこのような人口規模と人口構造の変化がある。

次に、国有企業改革で多くの失業者が発生した 1999 年と 2005 年の両年を、都市部における新規労働力の供給構造の面から比較することにする。

1999 年と比べると、2005 年は、前年末の失業者、農村からの出稼ぎ、退役軍人、新規卒業者のいずれにおいても、増加がみられる。なかでも、新規卒業生の増加がとくに顕著となっている。2005 年の都市部における新規労働力の供給において、大学・短大卒業生、

専門学校卒業生および高校卒業生の総人数は、1999年の2.4倍に当たる約1,400万人で、都市部における新規労働力供給の51.1%を占めた。



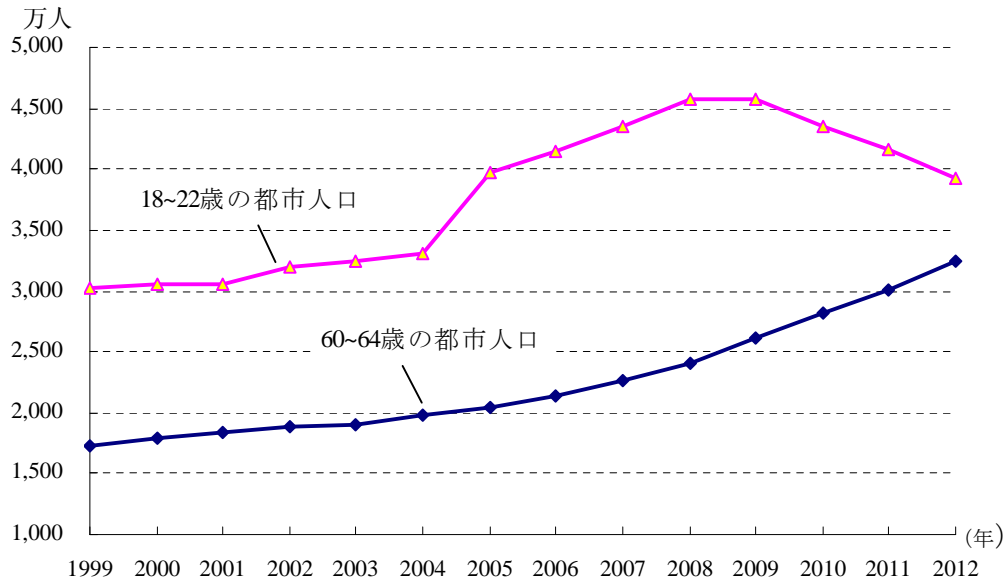
(注) 新規卒業生は、大学、専門学校、高校卒業生の合計。

(資料) 『中国労働統計年鑑』2000年版および2006年版

一方、15～59歳の人口を事実上の生産年齢人口とみなし、60～64歳の年齢層を過去5年間に於いて労働市場から退出した主要な者とみなし、同時に18～22歳の年齢層を過去5年間に於いて労働市場に流入した主要な者とみなすならば、18～22歳の年齢層の人口と60～64歳の年齢層の人口の差は、都市部における労働力の純増加者数とみなすことが可能である。

実際には、農村部からの出稼ぎなどのこれ以外の要因による流入などもあり、単純ではないが、上記の考え方に立てば、1999年から2004年にかけて、18～22歳の年齢層人口と60～64歳の年齢層人口の差である労働市場の人口純増数は、1,200～1,300万人程度で安定していたといえる。しかしながら、2005年以降、18～22歳年齢層人口が急増しており、それほど変化のなかった60～64歳年齢層人口との差、すなわち、労働力の純増数は大きく増加している。

都市部における新規流入人口と退出口の推移



(資料)『中国労働統計年鑑』

次に、高等教育卒業者の急増についてみることにする。

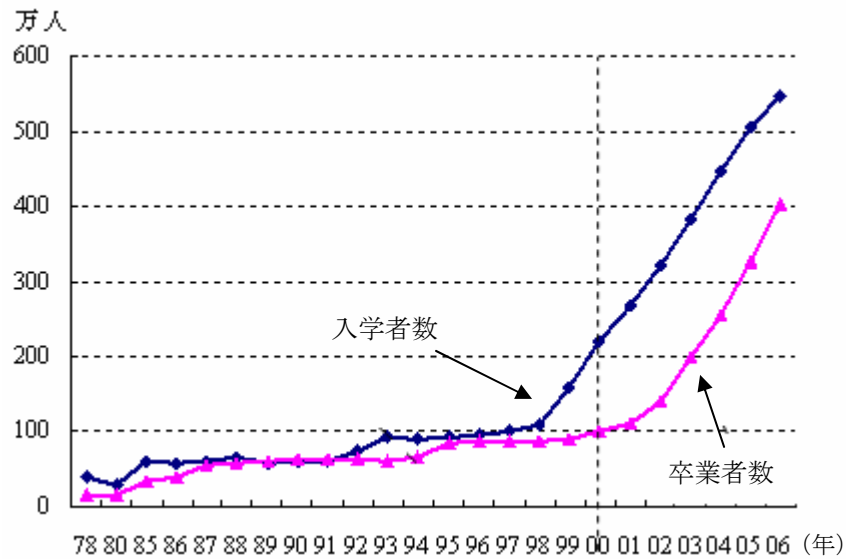
中国では、1978年に大学入試制度が復活した後、高等教育の定員数は微増にとどまり、長期にわたりいわゆるエリート教育が維持された。しかし、1997年のアジア経済危機の後、中国政府は内需拡大政策を打ち出し、その一貫として、高等教育も過去の過小供給を見直し、供給力を増加すること、すなわち、高等教育機会の増大を決定した。具体的には、1999年に、教育部が高等教育の新入生定員枠を一気に拡大し、前年の108万人に51.3万人を上乗せした159.3万人が新規の定員枠として定められた。これは、前年比47.3%の大幅な増加であった。

その後も新入生定員枠は年々拡大され、2006年には546万人に達した。1998年との比較でみると、8年間で新入生の数は5倍に拡大し、進学率¹³も1999年の10.5%から2006年の22.0%へと急上昇した。これに伴い、高等教育の質も、いわゆるエリート教育から質の面での大衆化が図られた。

しかしながら、急速に進められた高等教育の大衆化は、結果的には卒業生の質の低下と就職難をもたらした。2003年には、高等教育拡大後の最初の大学生が卒業し、その後大卒者の数は急増した。2006年には、4年間で大卒者が4倍に膨れ上がり、大卒者の数が初めて400万人を超えた。さらに、2009年には、大卒者の数は500万人を超える見込みとなっている。

¹³ (高等教育機関在学人数) / (18~22歳人口) にて算出。

高等教育における入学者数と卒業生数の推移



(資料)『中国教育統計年鑑』

高等教育の定員枠の拡大の結果、都市部における就業予備軍ともいべき新卒者の構造にも大きな変化が生じつつある。かつては社会主義体制の下で、大卒者の職場への配属は国家が責任をもって行なわれたこともあったが、現在は基本的に、学生の自助努力に任されている。大卒者数の急増の結果、都市部若年層の就業分野、あるいは就業希望分野のかなりの部分がブルーカラーからホワイトカラーへとシフトした。しかし一方では、中国经济が高率の経済成長を続けているとはいうものの、大卒者の主たる受け皿となる企業においては、ホワイトカラーに対する量的な需要の伸びは、大卒者の急激な伸びには追いついておらず、急増する新規労働力をすべて吸収することが可能なだけの就業機会を提供することは難しいのが現状である。

加えて、卒業生自身の能力、職業に対する認識と、企業側の要求レベルとの間には大きなギャップがあり、卒業生側のレベルとのミスマッチが生じている。結果的に、2004年以降、大卒者の就業難の問題が表面化しており、高等教育卒業生の就職率は、政府の発表においても70%前後にとどまっている。実際には、就職率はこれよりも低い可能性が高い。また、中国の大学には、大別して教育部直轄の大学とそれ以外の地方大学とがある。教育部直轄の大学であっても、就職率が9割を切るケースが出始めているが、地方大学の場合には、就職率が著しく低いところも少なくない。

既に述べた通り、都市部においては18～22歳年齢層の人口が増加期にあり、都市部では若年労働力の新規流入が増加している。そのなかで、高等教育への進学者数が増加し、卒業生の数も増えた結果、都市部における新規流入労働力のかなりの部分がホワイトカラー志向となっている。しかしながら、既にみた通り、現実には企業側のホワイトカラーへの需要は、高等教育卒業生の増加ほどには増えておらず、結果として、大卒者の就職が困難

になっている。一方、高卒、専門学校卒、あるいはそれ以下の中等教育卒業者の就職は、多くがブルーカラー志向である結果、比較的容易になっている。大卒者の就職率が 70%前後であるのに対して、2006 年の専門学校卒業者の就職率は 95.6%に達している。都市部の若年層の就職難は、ホワイトカラーに対する企業側の需要が、供給、すなわち、大学卒業者の急増に追いつかないことによって生じているといえる。

現在、高等教育の定員枠拡大は依然続いており、2006 年度の新入生数は 546 万人に達した。中国政府は、高等教育の定員枠の増加を今後も継続する予定である。2006 年に発表された、教育部の『国家教育事業発展第 11 次 5 カ年計画綱要』では、第 11 次 5 カ年計画（2006～2010 年）において、大学¹⁴の在学者数¹⁵を 700 万人増やすことを目標として掲げている¹⁶。これは、第 10 次 5 カ年計画（2001～2005 年）における実績である 1,070 万人よりは少ないものの、依然かなりの増員が続くことを示している。

また、1 人っ子世代のなかには、自分に適した仕事が見つからなければ、無理に就職しないという学生も増えてきている。その割合は 2002 年には約 5%であったが、近年このような学生が増加傾向にある。

中国青少年研究センターなどがまとめた青年に関する報告によれば、中国でも、16～35 歳のニート人口が約 1,216 万、同年齢層の約 3.2%に達し、若年層の就業率が低下していると指摘している。ニートは「通学せず、仕事に就かず、職業訓練も受けていない人」と定義される。

一方で、現在、中国で高等教育機関を卒業した人の割合は全人口の約 5%に過ぎない。高等教育の進学率について、どの程度の割合が適切であるかという判断は簡単ではないものの、例えば先進国の水準と比べた場合には、中国の現状は決して高い割合とはいえない。従って、長期的には、大卒者の割合はさらに高まる必要があろう。しかしながら、現在問題となっているのは、大卒者の数が急激に増加したことと、その受け手である企業などの大卒者に対する需要が、急激な供給の増加に追いついていないため、結果として雇用のミスマッチが生じ、若年層の雇用難が大きな問題となりつつあることである。

今後についてみると、都市部の 18～22 歳年齢層の人口は、2008 年まで増加し、ピークの 4,573 万人に達するが、2009 年以降は減少することが予想される。

今後、若年層の人口が減少に向かう一方で、高等教育の定員枠の拡大が継続するとすると、高等教育卒業者の数は今後も増加する反面、都市部における中等教育以下の卒業者の数は大きく減少することが予想される。中等教育以下の卒業者は、都市部におけるブルーカラー労働者の主要供給源となっているが、その供給が大きく減少することは、都市部におけるブルーカラーの需給動向を逼迫させる方向に働く。

¹⁴ 大学とは、普通大学・短大、大学院、成人大学・短大、軍事大学・短大、学歴証書試験短大、放送大学・短大、ネット大学・短大、社会人大学院、高等教育独学試験大学・短大を含む。

¹⁵ 在学者数とは、学年初めの在籍者数をいう。

¹⁶ 教育部は、全国の大学など各種の高校教育機関の新入生の定員枠の決定について認可を与える立場にある。

一方で、都市化の進展により、農村部の労働力が都市部に組み込まれることになる。農村部労働者にはブルーカラー労働者が多いが、農村部労働者の都市部労働者への転換は、都市部におけるブルーカラー労働者の供給を増やし、需給動向を緩和させる方向に働く。

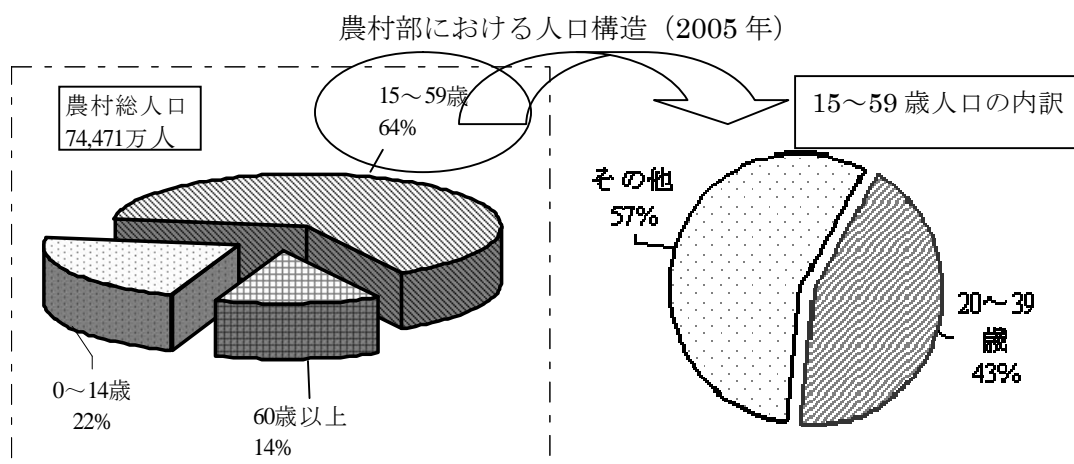
3) 農村部における人口構造の変化

中国では、15～64歳の人口が生産年齢人口とされるが、既に述べたように実際には15～59歳の人口が生産年齢人口といえる。農村部の労働力の場合、農作業などは肉体労働が多く、事実上の引退年齢も早いとされる。従って、農村部でも、15～59歳の人口が生産年齢人口とみなして問題ないであろう。

社会科学院が実施した調査によれば、農村部から都市部への出稼ぎ労働者においては、20～24歳の年齢層と25～29歳の年齢層が最も多く、これらを含めた40歳未満の労働者が全体の90%以上を占め、中心となっている。すなわち、20～39歳の年齢層が、農村部から都市部に移動する出稼ぎ労働者の主要供給源となっているといえる。実際、農村部の農業従事者の場合、15～17歳の農村の子供はフルタイムでは農業に従事せず、一方で、出稼ぎに出るケースも少ない。そして、18歳になって本格的な就業を始めるのが一般的である。出稼ぎについても、学校を出てすぐというよりも、何年か農業に従事したあとでというケースが多い。一方で、上限の年齢については、農村部では、女性は40歳を超えると家事労働が中心となり、男性の場合も激しい作業が出来なくなるので農業に戻り、都市での出稼ぎを続けるケースは激減するとされる。

以上を踏まえ、ここでは農村部から都市部へ移動する出稼ぎ労働者の9割以上を占める20～39歳の年齢層についてその動向をみていくことにする。

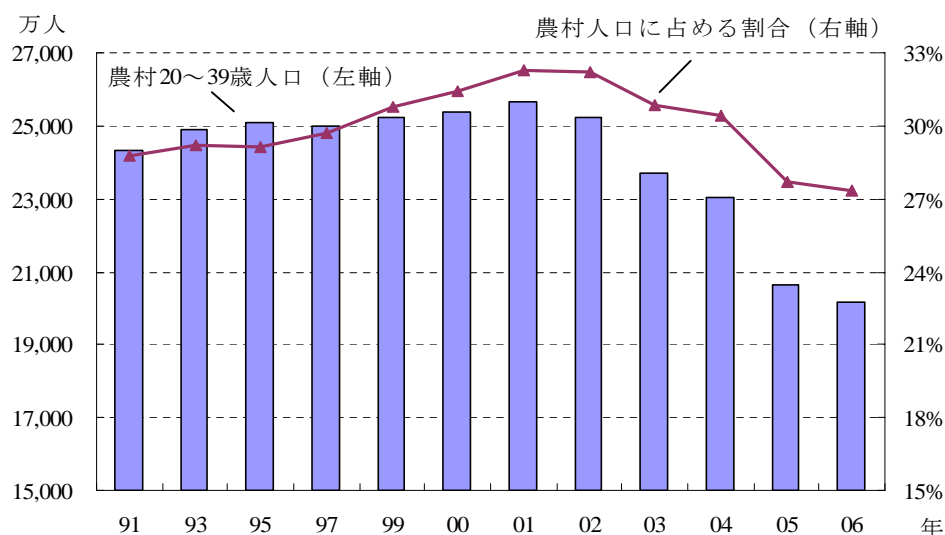
2005年全国1%人口センサス調査によれば、農村部の人口のうち、15～59歳の年齢層の人口が全体の64%を占め、このうち、20～39歳の年齢層の人口は15～59歳の年齢層の人口の43%、また、総人口の27.5%を占めている。



（資料）『中国人口統計年鑑 2006 年版』

農村部では、20～39 歳年齢層人口の農村総人口に占める割合は、2001 年にピークを迎えた後、低下傾向にある。都市部の若年人口の減少と同じく、1970 年代後半から導入された一人っ子政策の影響で、農村では 20～39 歳年齢層の人口の減少がもたらされている。もちろん、農村部においては、人口のベースが大きいことに加え、農村部における計画出産政策の運用が都市部ほどは厳しくなかったため、農村部の若年層人口の規模の変化は、都市部の若年層人口の変動ほどには顕著なものとはなっていない。それでも、農村部の若年層人口自体は減少しており、20～39 歳年齢層の人口は、2001 年にピークを迎えた後、2006 年まで急激に減少している。これが都市部へ出稼ぎに行く労働力の減少をもたらし、結果的に都市部の労働市場における農民工の不足の原因となっているとみられる。

農村部における 20～39 歳年齢層人口とその農村部総人口に占める割合の推移

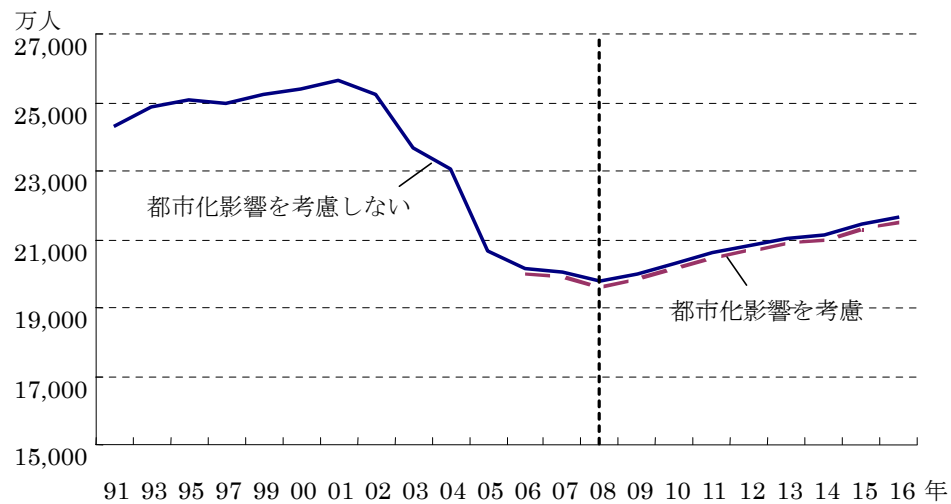


(注) 2000 年および 2006 年は推計値。

(資料) 『中国人口統計年鑑 2006 年版』

サンプリング・センサス年である 2005 年の、農村部における 19～38 歳年齢層の人口を基に、2007 年以降の推計を行うと、他の条件が一定であると仮定すれば、20～39 歳年齢層の人口は、2008 年に底打ちした後、再び増加に転じるものと推計される。ただし、1 年ごとの増加の幅は極めて小さく、農村部から都市部への出稼ぎする人口の急増には結びつきにくい状況にある。

農村部における 20～39 歳年齢層人口のこれまでの推移と今後の見通し



(資料)『中国人口統計年鑑 2006 年版』

(2) 労働市場における需給動向

1) 求人倍率からみた労働市場の需給動向

①なぜ求人倍率をみるのか

失業統計が中国の労働市場の需給動向を正確に把握しているとはいいい難いことについては、すでに指摘した。

ここでは、中国における労働力の需給関係を反映する指標として求人倍率を取り上げ、労働市場の需給動向についてみていくことにする。

具体的には、全国にある職業紹介サービス機関（以下、「職業紹介所」とする）の求人数と求職数から、労働市場の需給動向をみていくことにする。

2006 年末時点における、全国の職業紹介所の総数は 37,450 カ所であった。また、2006 年に職業紹介所が斡旋した求職者の数は 2,493 万人に達する。さらには、職業紹介所はインターネットを利用した求人・求職情報の提供も行っている。

職業紹介所の概況

	職業紹介所			斡旋成功人数 (万人)		
	総数	公共	民間	総数	公共	民間
1996 年末時点	31,322	26,154	5,168	n.a.	890	n.a.
2000 年末時点	29,024	20,262	8,762	975	707	268
2006 年末時点	37,450	24,777	12,673	2,493	1,845	648

(資料)『中国労働統計年鑑』、『労働事業発展統計公報』、ヒアリング調査

分析は主として、『中国労働統計年鑑』の職業紹介に関する統計データを利用する。しかしながら、統計年鑑で入手可能なデータは全国の求人数と求職数の全数集計であるため、これを補うために、労働社会保障部がその web サイト「中国労働力市場」において四半期ごとに発表している労働市場の需給動向に関する報告と主要都市における職業紹介所へのヒアリングから得られた情報を加えて、分析を行う。

「中国労働力市場」では、全国主要都市の公共職業紹介所から集めた求人・求職情報および職業紹介の斡旋結果を集計し、発表している。例えば、2007 年 7～9 月期についてみると、全国 102 都市の求人・求職情報を集計し、発表している。102 都市は大都市または中都市で、その立地は華北地区、東北地区、華東地区、中南地区、西南地区、西北地区に分類されている。102 都市合計の都市人口は 1 億 8,000 万人を超え、全国の地区レベル以上の都市人口の約 47%を占めている。102 都市の都市就業者の数は 5,234 万人で、全国の地区レベル以上の都市の就業者の約 53.5%を占めている。以上を踏まえると、「中国労働力市場」に発表されるデータは、中国の大・中都市における労働需給の実態をかなり反映しているものであるとみられる。さらに、『労働統計年鑑』と異なり、「中国労働力市場」の統計データは、産業別、業種別、企業形態別、職種別、男女別、年齢別、学歴別などの分類を用いてまとめられているため、労働市場の状況をより分析的に把握することが可能となる。

求人倍率は、求人数を求職数で割って算出される。これまでのところ、中国では求人倍率については失業率ほど議論されておらず、その重要性についても認識が低いのが現状である。このため、求人倍率に関する分析や研究も少ない。

しかし、現時点において、求人倍率は失業率に比較して、より敏感、かつより実態に近い形で労働市場の需給動向を反映しているといえる。この理由として、主として以下の 3 点が挙げられる。

第 1 は、求人倍率のベースとなる求職数および求人数の統計が、失業統計にみられるような求職者の戸籍や身分、あるいは求人企業の性質などによって対象が限定されることがないことである。どのような求職者、どのような求人企業であっても職業紹介所に登録ができることから、統計の対象範囲がより広く、網羅的になるといえる。

第 2 は、実際に需要を持っている企業および求職者が職業紹介所に登録するため、求人数・求職数の統計がそのニーズを反映していることである。

第 3 は、職業紹介所は全国各都市にあること、また、政府が運営する非営利の紹介所に加え、民間が運営するものも急増しており、中国の主要都市の状況をカバーすることが可能であることである。また、求人、求職のサンプル数も極めて多い。この結果、実需を反映した労働市場の実情を把握することが可能となる。

しかしながら、もちろん制約もある。まず、すべての求人・求職活動が職業紹介所を通じて行われるわけではない。職業紹介所を利用する労働者は、特定のグループに限られて

いる。例えば、大学の新卒者など高学歴層の場合、ほとんどがインターネットを通じて職探しを行っている。また、同様に、このような層の人材を求める企業もインターネットで求人情報を出すのが一般的である。ただし、最近では、就職難の結果、新卒者であっても職業紹介所を通じた就業を模索する動きも増えてきている。

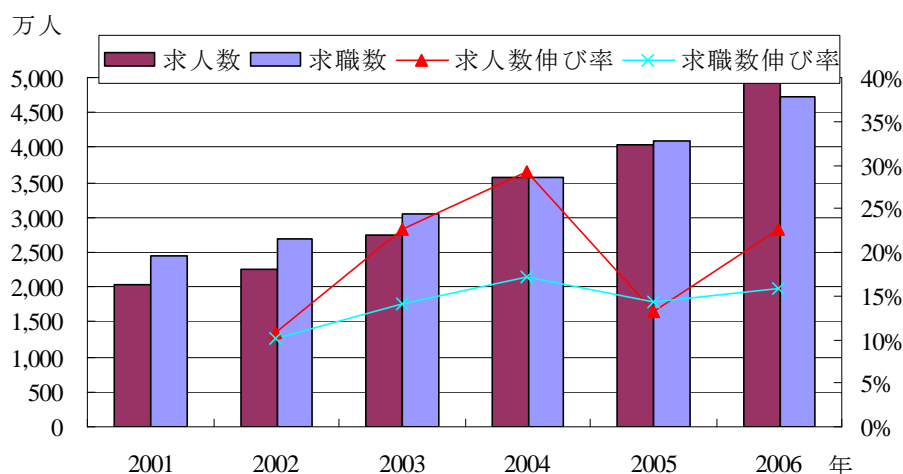
ともあれ、データの限界から、求人倍率を利用した求人・求職分析が、すべてのタイプの労働力の需給状況を反映できるわけではない。しかし、反面、特定の類型に属す労働力の需給状況に関しては説明力が強いといえる。職業紹介所の求人倍率を利用した分析がどのような労働力の需給動向の分析に有効であるかは、以下で実際のデータを分析することによって明らかにしていく。

②求人数と求職数の推移

『中国労働統計年鑑』によれば、2001年以降、職業紹介所における求人数と求職数はいずれも年ごとに増加している。求人数は、2001年の2,033万人から、2006年には4,951万人となった。一方、求職数は、2001年の2,439万人から2006年には4,737万人へと拡大している。

求人数が、求職数を上回る増加率で伸びていることが大きな特徴となっている。この結果、当初2001年には求職数が求人数を上回っていたが、2002年、2003年と差が縮まり、2004年以降は需給が拮抗し、2006年には求人数が求職数を大きく上回った。

職業紹介所における全国規模の求人数と求職数の推移



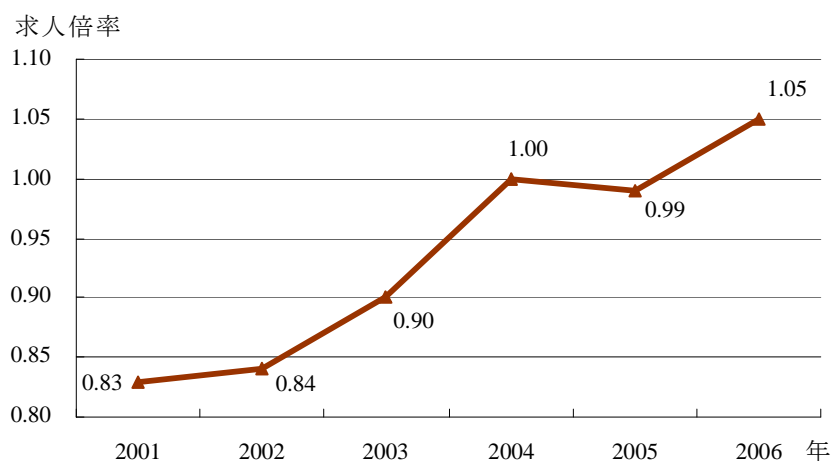
(資料)『中国労働統計年鑑』をもとに作成

このように、2004年以降、求職数と求人数が拮抗して労働需給動向は逼迫している。さらに、2006年には求人数が求職数を大きく上回り、人手不足が進行している。

③求人倍率の推移

求人倍率は、2005 年には前年の倍率をわずかに下回ったものの、2002 年以降上昇傾向にあるといえる。とくに、2004 年が 1.00 倍、2005 年が 0.99 倍と、需給が逼迫した後、2006 年には 1.05 倍と求人数が求職数を上回る結果となった。

職業紹介所における全国規模の求人倍率の推移

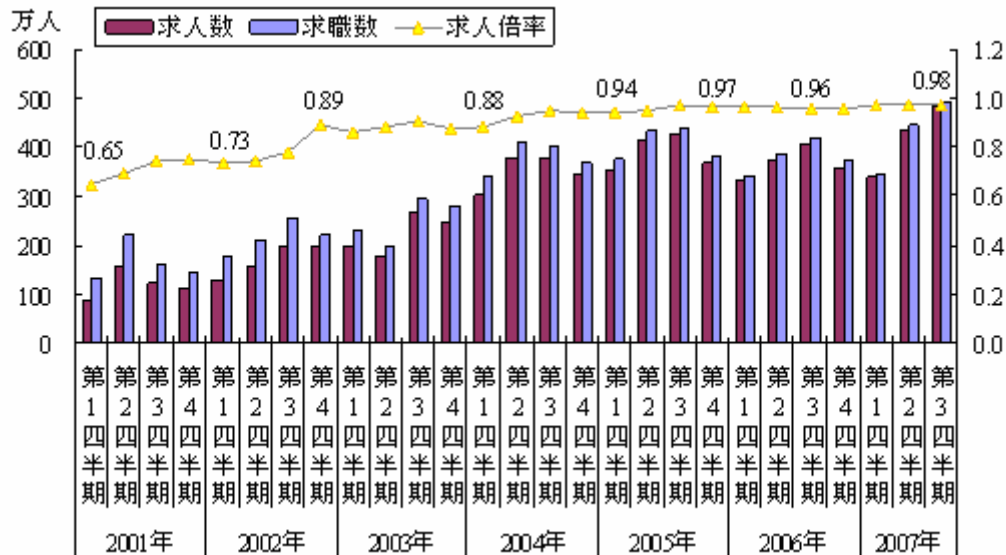


(資料)『中国労働統計年鑑』をもとに作成

次に、「中国労働力市場」の『特定都市労働力需給状況分析報告』のデータを用いて、求人倍率の推移をみると、過程において多少の変動はあるものの、求人倍率は、2001 年第 1 四半期の 0.65 倍から一貫して上昇傾向にあり、2007 年第 3 四半期には、0.98 倍まで上昇している。

既にみたように、全国規模の求人倍率が 1 を上回っているのに対して、「中国労働力市場」の調査では、求人倍率が上昇傾向にあり、1.0 倍まで近づいているものの、まだ 1 を上回ってはいない。この理由として、中国労働力市場の対象都市が大・中都市であり、労働力供給に相対的に恵まれていることが挙げられる。

「中国労働力市場」における求人倍率の推移



(資料)「中国労働力市場」『特定都市労働力需給状況分析報告』をもとに作成

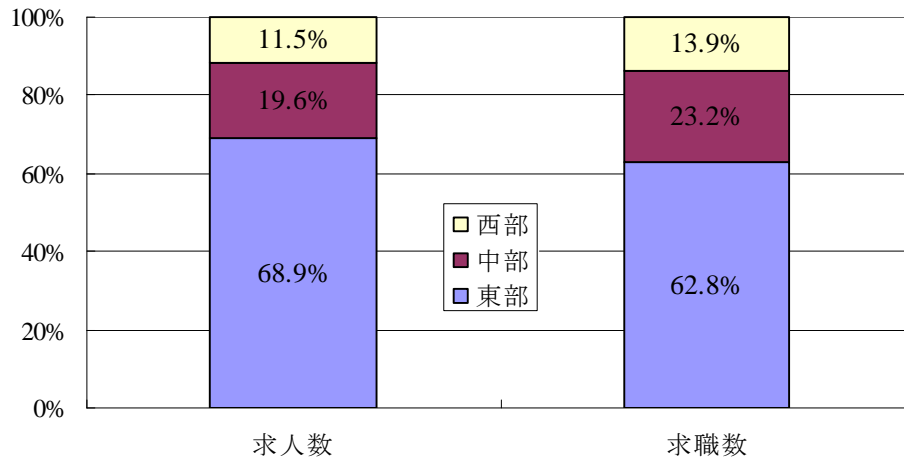
一方、中国の労働市場においては、第2四半期、第3四半期に相対的に求人・求職数が多く、第1四半期、第4四半期に少なくなるという、明らかな季節要因がみられる。この最も大きな要因は中国の学期制であり、第2・第3四半期には新卒者が学校を卒業し、労働市場に流入して職を探す時期となっている。また、第1四半期は旧正月前後の年末・年始に当たるため、新規で職を探す労働者が相対的に少ないことがある。

また、求人数と求職数がともに増加するなかで、求人倍率が上昇しており、労働需給が逼迫していることがうかがわれる。

④地域別需給動向

東部、中部、西部地域は経済の発展状況、人口分布などが異なる結果、労働力の需給動向にも差異がみられる。東部地域は、GDPの61.7%と人口の43.3%を占め、経済規模が最も大きく、人口が最も多い地域となっている。この結果、求人数では全国の68.9%、求職数でも62.8%と、ともに全国の過半を占めている。東部地域は3地域のなかで最も経済活動が活発であり、就業機会においても中部および西部を遥かに凌ぎ、他地域からも多くの労働力を引き付けているといえる。東部地区に次いで、求人・求職規模は中部地域、西部地域の順となっている。

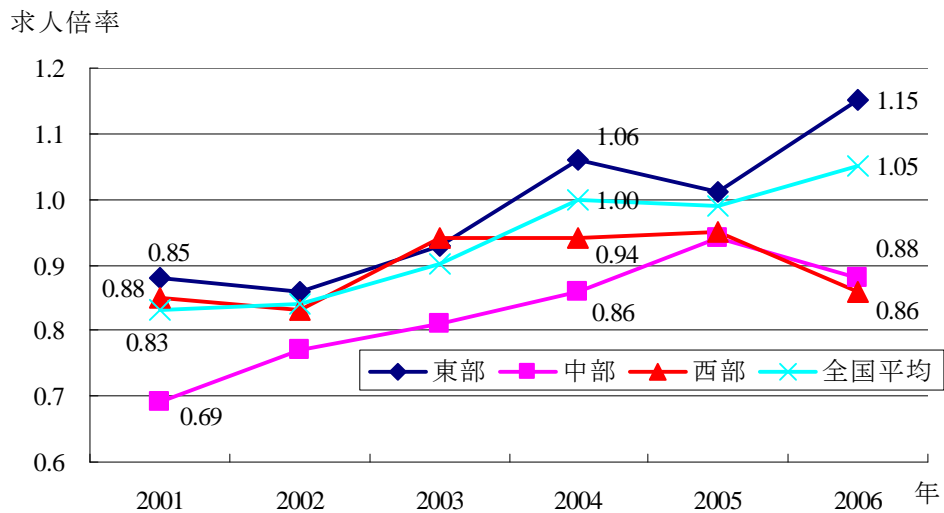
求人数および求職数における東部、中部、西部地域の構成比（2006 年）



（資料）『中国労働統計年鑑』をもとに作成

求人倍率に関しても、三つの経済地域間では大きな違いがある。とくに、2004 年以降については、求人倍率には大きな違いがある。

東部、中部、西部地域の求人倍率の推移



（資料）『中国労働統計年鑑』をもとに作成

まず、東部地域の場合には、2004 年に求人倍率が 1.06 倍と 1 を越えた。その後、2005 年にはやや低下したものの、2006 年には 1.15 倍と大きく上昇している。

一方、西部地域の場合、2001～2003 年までは東部地域とほぼ同じ程度の求人倍率で推移

していたが、2003 年から 2005 年までは横ばいとなり、2006 年には 0.86 倍とやや低下した。

これに対して、中部地域の場合は、2001 年には 0.69 倍であった求人倍率が年々上昇し、2005 年には 0.9 倍を越え 1 に近づいたものの、2006 年には 0.88 倍とやや低下している。

3 地域の労働需給関係を比較すると、以下の特徴がみられる。

第 1 は、東部地域の求人倍率の推移が全国平均の求人倍率に大きな影響を与えていることである。この背景には、東部地域が求人数および求職数のいずれにおいてもウエートが高いことがある。2006 年の東部地域の求人倍率は 1.15 倍となっており、中部および西部地域の求人倍率が前年比で低下したにもかかわらず、全国平均の求人倍率を 1.05 倍まで引き上げている。このため、地域別の特性をみずに全国平均だけでものをいう場合には注意する必要がある。

第 2 は、東部地域の求人倍率が、常に中部および西部の求人倍率を凌いでいることである。これは、東部地域の雇用機会が多く、労働力への需要が旺盛であることを示している。とくに、注目すべき点は、2004 年以降、東部地域の求人倍率が 1 を超えていることである。この時点において、東部地域では労働力の不足を訴える省市が増加しており、また、2004 年以降沿海地域においてみられる「民工荒」現象とも符合している。

しなしながら、全体として需給が逼迫しているからといって、それにより雇用が伸び、失業が減っているとは限らない。全体として供給が不足していても雇用難が解消されるとは限らず、東部地域であっても一部の大都市では雇用問題が依然として深刻な状況にある。例えば、北京市労働社会保障局の『2006 年第 3 四半期北京市労働力市場のデータ分析』によれば、2006 年第 3 四半期において、北京市では求人倍率が 1.71 に急上昇し、1997 年以来的の新記録を更新した。しかし、北京市の労働市場の最大マッチング率¹⁷ は 0.44 に過ぎず、最大求職成功率¹⁸も 0.75 にとどまり、雇用情勢は依然として厳しいといえる。さらに、マッチング率の低さは、東部地域の都市労働市場には構造的問題が存在することを示唆している。

第 3 は、中部地域の求人倍率が常に、また、西部地域の求人倍率も 2004 年以降、全国平均求人倍率を下回っていることである。全国平均水準が 2003 年以降上昇を続ける一方で、中部地域の求人倍率も上昇はしているものの、全国平均水準には届かないでいる。一方、西部地域は、2001～2003 年には全国平均とほぼ同じ水準を維持していたが、2004 年以降は全国平均との差が拡大している。求人倍率でみる限り、東部地域とは対照的に、中部および西部地域においては求人倍率が 1 に達しておらず、いまだ労働力の供給に若干の余裕があることがうかがわれる。

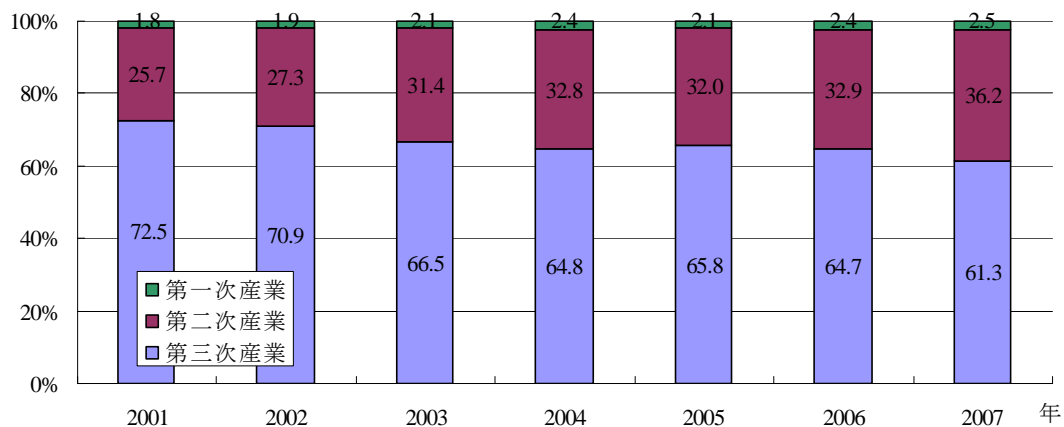
¹⁷ 最大マッチング率とは、労働力市場の構造的ミスマッチを反映する指標であり、労働力市場の可能な最大マッチング人数／総求人数によって算出される。最大マッチング人数とは、職種ごとの求人数・求職数のうちより小さな方を取ったものである。すべての職種の最大マッチング人数を合計すると、その労働力市場における最大マッチング人数となる。

¹⁸ 最大求職成功率は、求人倍率×最大マッチング率で算出される。

⑤産業別労働力市場の動向

中国労働力市場に発表されている『全国職業需給分析報告書』により、全国主要都市における労働需給動向を産業別にみると、2001年から2007年にかけて、第1次産業¹⁹、第2次産業²⁰、第3次産業²¹のいずれも、求人数は増加している。産業別の割合をみると、第3次産業の割合は、2007年において61.3%と極めて大きい。これに次いで、第2次産業が36.2%となっており、第1次産業の求人数は2.5%と少ない。しかし、シェアで見ると、第3次産業は低下傾向にあるのに対して、第2次産業の割合が上昇傾向にある。2001年以降7年間で、第3次産業の割合は11.2%ポイント低下したのに対して、第2次産業は同期間で10.5%ポイントの増加となっている。

求人数の産業別割合の推移



(注) 2007年は1～9月。

(資料) 中国労働力市場ホームページ『全国職業需給分析報告書』(各年版)をもとに作成

以上のような傾向は、中国の産業の発展動向と基本的に一致している。すなわち、第2次産業のGDPの伸びは第3次産業を上回っている。第10次5カ年計画期間(2001～2005年)についてみると、第2次産業のGDPの伸びは10.7%で、第3次産業の9.9%よりも高くなっている。さらに2006年には、第2次産業の伸びは18.1%と、第3次産業の13.0%を上回っている。この結果、労働市場においても、第2次産業における求人数の伸びが第3次産業の伸びを上回っている。

¹⁹ 第1次産業は、農業、林業、牧畜業、漁業。

²⁰ 第2次産業は、鉱物採掘業、製造業、電力・ガス・水の生産・供給業、建設業。

²¹ 第3次産業は、上記の第1次産業、第2次産業に含まれないすべての業種。

⑥業種別需給動向

次に、産業を細分化し、業種別に割合をみることにする。

求人数の業種別割合の推移

業種	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年上半期	業種	2005年下半期	2006年	2007年第1～3四半期
農林牧漁業	1.0	1.7	1.8	2.1	1.9	農林牧漁業	2.2	2.4	2.5
採掘業	0.6	0.8	0.8	0.7	0.7	鉱物採掘業	0.7	1.1	1.1
製造業	17.6	21.7	25.8	26.1	26.3	製造業	24.4	25.0	28.2
電力・ガス・水の生産・供給業	1.1	1.3	1.5	1.7	1.6	電力・ガス・水の生産・供給業	1.8	1.6	1.5
建設業	4.2	4.1	3.7	4.3	4.3	建設業	4.8	5.2	5.4
交通輸送・倉庫貯蔵・郵便通信業	3.2	3.3	3.4	4.2	3.8	交通輸送・倉庫貯蔵・郵政業	3.6	2.8	2.9
衛生体育と社会福祉業	1.5	1.3	1.2	1.1	0.9	衛生、社会保障と社会福祉業	1.0	0.9	0.8
						情報転送・コンピューターサービス・ソフトウェア業	2.9	3.0	2.8
卸売・小売・貿易、飲食業	31.0	32.4	31.0	30.5	30.1	卸売と小売業	19.2	17.9	16.7
						宿泊・飲食業	12.0	11.7	12.0
金融業、保険業	3.8	3.5	3.6	3.1	2.9	金融業	2.2	1.9	1.8
社会サービス業	17.5	19.8	17.6	15.8	16.9	住民サービスと他のサービス業	9.3	11.8	9.4
不動産業	2.5	2.2	2.4	2.9	2.7	不動産業	2.7	2.8	3.1
						リースと企業向けサービス業	9.0	7.0	7.2
教育文化芸術とラジオ映画テレビ業	1.9	1.6	1.3	1.0	1.0	教育	0.6	0.9	0.9
						文化体育と娯楽業	1.5	1.6	1.6
科学研究と総合技術サービス業	2.6	1.6	1.0	0.8	0.7	科学研究、技術サービスと地質探査業	1.1	1.1	1.1
地質探査業、水利管理業	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2	水利、環境と公共施設管理業	1.0	0.9	0.7
他の業種	10.8	3.8	4.5	5.2	5.9	国際機関	0.6	0.2	0.1

(注1) 緑色は第2次産業の代表的業種、青色は第3次産業の代表的業種。

(注2) 2005年下半期以降、業種分類がそれ以前の分類から変更になった。

(資料) 中国労働力市場ホームページ『全国職業需給分析報告書』(各年版)をもとに作成

業種別にみると、第2次産業において労働力需要が高まっている傾向はさらにはっきりと見て取ることが可能である。第2次産業のうち、代表的な業種である採掘業、製造業、建設業における求人数の総求人数に占める割合は、すべて上昇傾向にある。これに対して、交通輸送・倉庫保管・郵便通信業、卸売・小売・貿易、社会サービス業など、第三次産業の代表的業種においては、割合が低下傾向にある。

採掘業と製造業の求人数の増加は、投資の拡大と密接に関わっている。近年、採掘業と製造業の投資額の増加率はともに全国平均の増加率を上回っている。例えば、投資額の増加率が鈍化した 2006 年においても、採掘業の増加率 30.4%と製造業の増加率 28.3%は、全国平均の増加率 23.9%を上回っている。また、製造業の求人数の増加は、輸出の大幅な増加と密接な関係を有している。この結果、採掘業と製造業の求人数に占める割合は、2001 年の 0.6%、17.6%から、2007 年第 1～3 四半期の 1.1%、28.2%へと大きく上昇している。

また、建設業における求人数の増加は、都市部における不動産投資ブームの影響を強く受けている。近年、中国の不動産投資は年率 20%以上の伸び率を続けている。2006 年には、全国規模での不動産投資額が 19,422.9 億元となり、前年の 2005 年よりも 22.1%増加した。これに伴い、建設業の割合も、2001 年の 4.2%から、2006 年には 5.2%に上昇しており、直近の 2007 年第 1～3 四半期には、さらに 5.4%へと上昇している。

求人数の割合が高い製造業、卸売・小売業、宿泊・飲食業、住民サービスと他のサービス業などは、いずれも農民工やブルーカラーを大量に雇用する業種である。また、伸び率の高い採掘業、製造業、建設業なども、ブルーカラーまたは現場労働者を大量に必要とする業種であるといえる。従って、このような業種における求人数の総求人数に占める割合が高く、かつ求人数の増加率が高いということは、現時点における中国の労働力需要が職種としては単純労働者やいわゆるブルーカラーを多く必要としており、しかも、このような労働力需要が一層の拡大傾向にあることを示唆している。

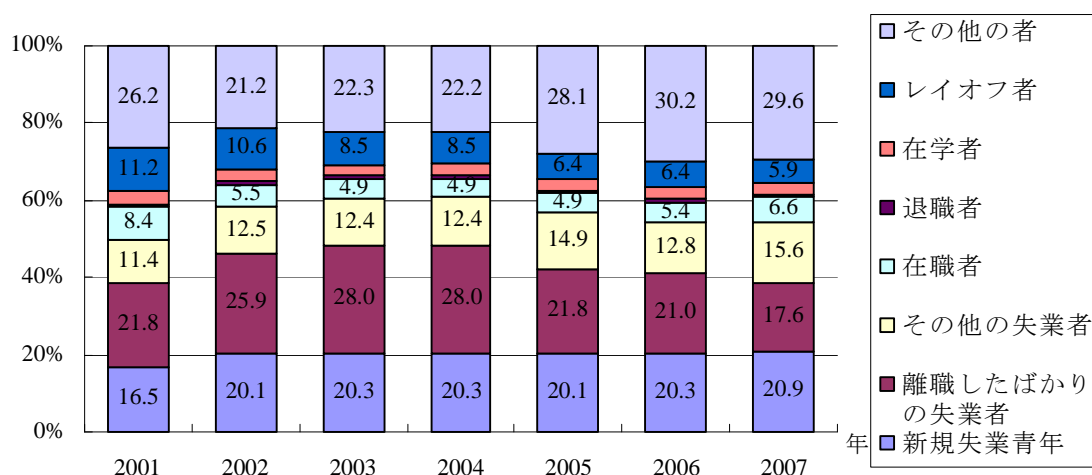
⑦求職者の属性と構成比

職業紹介所に登録される求職者は、大きく、失業者、在職者、退職者、在学者、レイオフ者、その他、に分類される。そのなかで、失業者はさらに、新規失業青年、離職したばかりの失業者、その他の失業者に分類される。新規失業青年とは、卒業後一度も就職しておらず、かつ仕事を探している都市部居住の青年を指す。また、その他の失業者は、地元農民および他地域から出てきた農民のことを指すが、事実上農村部からの出稼ぎ労働者がほとんどを占めている。

求職者のうち、最も多いのが失業者で、2007 年 1～9 月期において 54.1%を占める。失業者のなかでは、新規失業青年が最も多く、全求職者の 20.9%を占めており、以下、離職したばかりの失業者が 17.6%、その他の失業者が 15.6%となっている。新規失業青年には、主として高校、職業高校、専門学校、大学などの卒業生で、順調に就職できなかった者である。2002 年以降、新規失業青年の割合は常に全体の 20%以上を占めている。この背景には、別途述べたように、近年、高等教育における定員枠が急速に拡大し、進学率が上昇した結果、卒業生の数が急速に増えていることがある。一方、離職したばかりの失業者の場合、その割合が 2005 年以降大幅に低下しているものの、依然 17.6%と相対的に高い割合となっている。離職したばかりの失業者のなかにも、就職経験が 1 回だけの者や短い就業期間しか経験していない若い失業者の数が増えている。また、その他の失業者の割合は 11～

16%の高い水準を維持しており、主として長期的に失業している者が多いが、なかには若年者も含まれている。

求職者の構成比の推移



(注) 2007 年は 1～9 月。

(資料) 中国労働力市場ホームページ『全国職業需給分析報告書』(各年版) をもとに作成

在職者の割合は、2001 年の 8.4%から 2003～2005 年には 4.9%まで低下した。しかし、2006 年から再び上昇傾向にあり、2007 年 1～9 月期には 6.6%まで上昇した。労働力の流動性が徐々に高まりつつあることがうかがわれる。また、職業紹介所や企業へのヒアリングによれば、流動性の高いのは主に若年雇用者である。

国有企業改革が終わりに近づくにつれて、改革の進展に伴い発生していたレイオフ者の数が減少している。2001 年の 11.2%以降、レイオフ者の割合は徐々に低下しており、2007 年 1～9 月期には 5.9%まで低下した。さらに、離職したばかりの失業者の割合も低下傾向にあり、1990 年代の後半以降顕在化した国有企業改革によるレイオフ者・失業者の失業問題は既にピークを過ぎたことがうかがわれる。

以上を踏まえると、求職者のうち、新規流入労働力あるいは若年労働者が大多数を占めていることがわかる。つまり、若年層の雇用・失業問題は、これまでの失業問題の中心であった。国有企業改革に伴うレイオフ者および失業者の増大に取って代わり、中国の労働市場における新たな問題となりつつあることがうかがわれる。

なお、退職者と在学者は求職者に占める割合が低い。

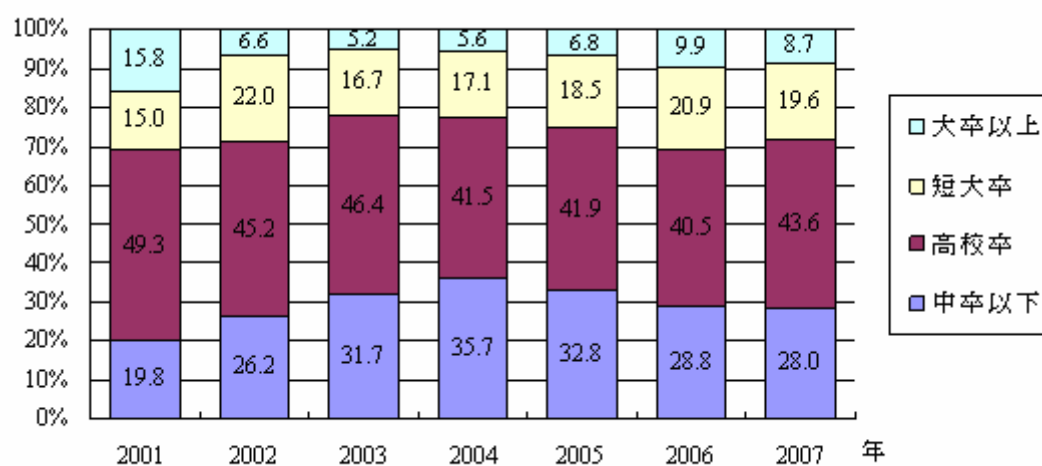
一方、「その他」に含まれているのは、主に農村部から都市部へ移動する労働力、即ち農村部からの出稼ぎ労働者である。その他の割合は 2001 年で 26.2%と、もともと高かったが、2005 年以降、その割合が上昇しつつあり、2006 年には 30.2%に達した。職業紹介所が、農村部からの出稼ぎ労働者の都市部における就職活動の重要なルートの一つとなりつつあ

ることがうかがわれる。

⑧求職者の学歴

求職者のうち、大卒以上の学歴を持つ者の割合は、近年再び上昇傾向にある。2007年1～9月期の大卒以上の求職者の割合は8.7%であった。また、短大卒の学歴を持つ者の割合も相対的に高く、同時期に19.6%に達した。従来、短大・大卒以上の高学歴労働者は、あまり職業紹介所を利用しなかったが、近年では、職業紹介所を利用する傾向が強まっているといえる。

求職者の学歴の推移



(注) 2007年は1～9月。

(資料) 中国労働力市場ホームページ『全国職業需給分析報告書』(各年版)をもとに作成

なお、一般的には、職業紹介所の利用率は、高校および高校以下の低学歴者の割合が大きく、合わせて70%前後を占めている。この背景には、職業紹介所の取り扱う職種が、単純労働者やブルーカラー労働者向けのものが多いことに起因しているとみられる。

次に、学歴別の求人倍率についてみると、職種と学歴とは密接な関係があり、学歴別求人倍率と職種別求人倍率とは対応関係にあることが見て取れる。

2002年の第1四半期から2007年の第3四半期まで、中卒以下の求人倍率がすべての学歴のなかで最も高く、しかも、求人倍率は年を追うごとに上昇傾向にある。これは、職種でいうと後述の商業・サービス業従事者と生産輸送設備作業者の求人倍率の傾向と非常によく似た傾向を示しており、これら二つの職種において、中卒以下に対する需要が極めて高いことが見て取れる。

これに対して、高卒に対する求人数と高卒の求職数は、ともにこれ以外の学歴をかなり

上回り、全国の 38～40%を占めている。また、2001～2007 年の間、高卒の求人倍率は着実に上昇してきている。

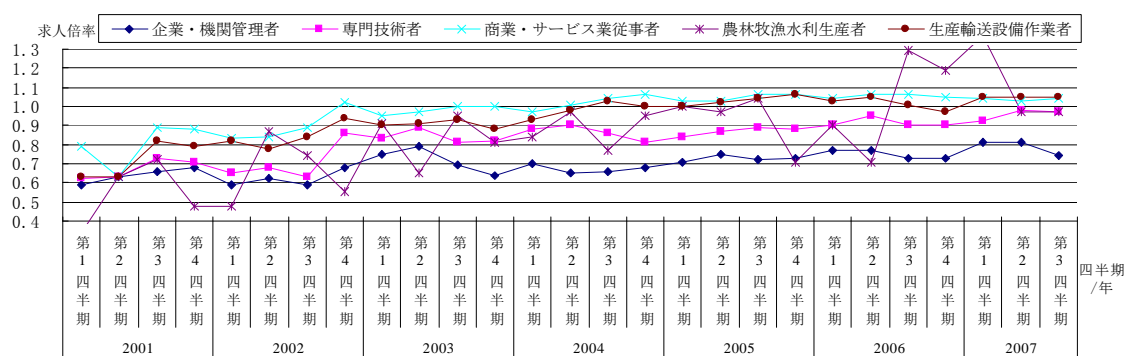
一方、大卒の求人倍率は、2003 年以降、ほとんどの場合で全国平均水準を下回っており、最近では 0.8 台にまで低下している。この背景には、新規大卒者数が年々増え続けている結果、大卒求職者数も不断に増え続けていることや、大卒者が大学において学んだ知識が実際の仕事に活用しにくいことなどがあるとみられ、いわば理論と実践とのミスマッチが生じていることに起因しているものと考えられる。新規大卒者の就職の難しさは、職業紹介所の求人・求職においても顕著にみられる。

⑨職種別需給動向

中国労働力市場ホームページの『全国職業需給分析報告書』では、求人、求職される職種を、①企業・機関の管理者、②専門技術者²²、③商業・サービス業従事者、④農林牧畜水産業従事者、⑤生産輸送設備作業者、⑥その他、の 6 分野に分類して集計している。

2001 年から 2007 年にかけての職種別の推移についてみると、商業・サービス業従事者と生産輸送設備作業者の求人倍率は他の職種よりも高く、また変動幅も小さい。2004 年の第 2 四半期以降、これら二つの職種の求人倍率はおおむね 1 を超える水準を保っており、労働力需給の逼迫が、これら二つの職種については早い時期からみられている。これら二つの職種に従事するのは、多くの場合、農村からの出稼ぎ労働者や都市部のブルーカラー労働者層である。

職種別求人倍率の推移



(資料) 中国労働力市場ホームページ『全国職業需給分析報告書』(各年版) をもとに作成

これに対して、企業・機関管理者の求人倍率は一貫して比較的低い水準にある。これは、そもそもこの職種の求人や求職が職業紹介所において活発ではないため、実際の需給を必

²² 専門技術者には、工事・農業・衛生・民間航空・船舶の技術者、科学研究者・教師、経済・会計・翻訳通訳・統計従事者、図書・文書保管・新聞出版従事者、弁護士・認証関連従事者、放送・工芸品美術・体育・芸術関連従事者などが含まれる。

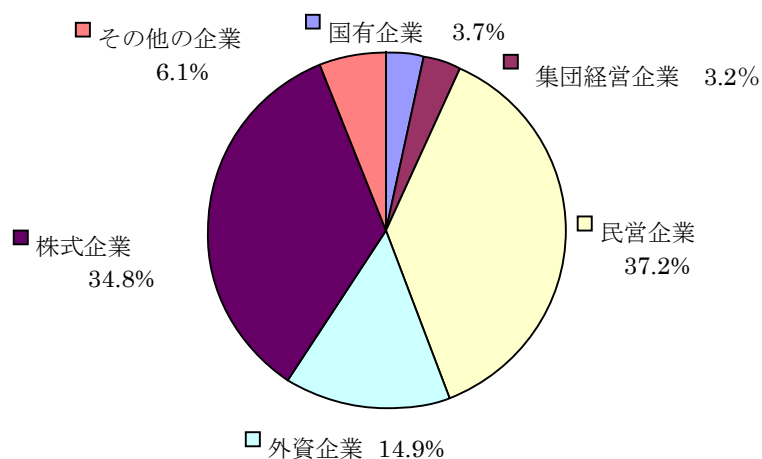
ずしも反映していないことに加え、職種自体の流動性がもともと低いこともある。一方、農林牧畜水産業従事者の求人倍率は変動が大きい。この大きな理由の一つは、この職種が季節や気候などの自然条件に強い影響を受けることがある。しかし、一方で、これら2種類の職種は、総求人数または総求職数に占める割合が極めて低く、従って、求人倍率の変動に与える影響も極めて小さいといえる。

一方、専門技術者の求人倍率は、安定的に上昇傾向にある。2007年第3四半期には0.97倍に達し、1の水準に近づきつつあり、専門技術者への需要が着実に増加している傾向がうかがえる。

⑩企業形態別求人動向

中国労働力市場ホームページの『全国職業需給分析報告書』では、2006年の求人数の96.1%、2007年第1～第3四半期の求人数の96.9%を占める企業を、①民営企業（個人経営企業を含む）、②外資系企業（香港・マカオ・台湾系企業を含む）、③株式会社（株式会社と有限責任会社を含む）、④国有企業、⑤集団経営企業、⑥その他の企業の6分野に分類して集計している。

企業形態別求人状況（2007年第1～第3四半期）



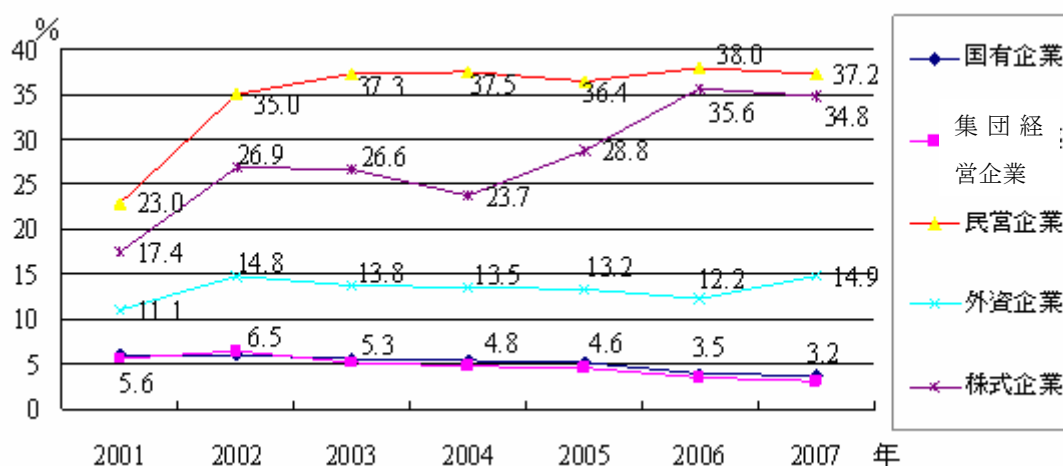
（資料）中国労働力市場ホームページ『全国職業需給分析報告書』（各年版）をもとに作成

企業形態により、職業紹介所における求人状況は大きく異なっている。2007年第1～3四半期において、民営企業の求人数が最も多く、全体の37.2%を占めている。これに次いで、株式企業（総求人数に占める割合34.8%）と外資企業（同14.9%）の求人数が多い。これら三つの企業形態による求人数は企業の総求人数の86.9%を占めており、民営企業、株式企業、外資系企業が、職業紹介所における求人活動の主体を成しているといえる。

これに対して、国有企業による求人数は全体の 3.7%、集団経営企業による求人数は 3.2%にとどまっている。

以下では、企業形態別求人数の推移についてみることにする。ここでは、国有企業、集団経営企業、民営企業、外資企業、株式企業別に、それぞれの求人数の総求人数に占める割合の変化を比較する。

企業形態別求人数の総求人数に占める割合の推移



(資料) 中国労働力市場ホームページ『全国職業需給分析報告書』(各年版) をもとに作成

企業形態別求人数の総求人数に占める割合の推移をみると、以下の三つの特徴が指摘できる。

第1は、民営企業と株式企業の求人数が総求人数に占める割合が上昇傾向にあることである。民営企業と株式企業の合計求人数は、2007年第1～3四半期において総求人数の72.0%を占めている。この理由として、ここ数年のこれら企業の発展が著しいこと、国有企業と比べ、就業者の流動性が高いことが挙げられる。

第2は、外資企業の求人数が総求人数に占める割合は相対的に高いものの、民営企業や株式企業に比べると低いこと、その割合が2001年～2007年第1～第3四半期にかけてあまり変化しておらず、11～15%を維持していることである。

第3は、国有企業と集団経営企業が全体に占める割合は、2001年の段階でもそれほど高くなかったが、近年さらに低下傾向にあることである。2007年第1～3四半期には、いずれも3%台にまで低下している。2002～2006年の最近5年間において、国有企業と集団経営企業が雇用する従業員が雇用者全体に占める割合は依然として高いものの、従業員数は2002年の8,285万人から2006年の7,194万人へと減少し、その割合も同期間において、33.4%から25.2%へと低下している。また、国有企業と集団経営企業の就職者は比較的定着率が高く、流動性が低いため、これらの企業の求人数が伸びない原因の一つとなっている。

2) 需給ミスマッチの現状

① 民工荒の状況－低付加価値労働力の量の面での不足－

「民工荒」現象の拡大

2002 年後半から、「民工荒」と呼ばれる労働者の不足現象がみられ始めた。当初は、例えば旋盤工といった技術水準が相対的に高い労働者の不足であった。しかし、2003 年入り後からは、運搬作業員、家政婦といった単純労働者の不足も顕著となっている。さらに、2004 年以降、中国の主要工業地帯において、労働者の不足が常態化し、熟練工のみならず、一般労働者の募集も困難となっている。とりわけ、内陸部の農村部からの出稼ぎ労働者の供給が不足している。労働集約型産業や輸出産業が集中する広東省の珠江デルタ地域においては、労働力の不足が最も深刻な状況となっており、一説には不足分が 200 万人にも上るとされる。また、上海周辺の長江デルタ地域など、他の沿海部諸地域においても、程度の差こそあれいずれも労働力不足に直面している。2004 年に始まった「民工荒」と呼ばれる労働力不足現象は、沿海地域から中部地域へ、さらにはこれまで労働力を供給してきた内陸部の省市にも広がりつつある。

政府が、広東省など 12 省の都市部を対象にした人手不足に関する調査によると、調査した企業のうち 35% の企業が、労働力が不足していると回答した。とくに、18～25 歳の年齢層の未婚の女子労働者の不足が全体の 60～70% を占めた。

既に述べた通り、沿海部を中心とする都市部において、現在人手不足がとくに問題となっている職種はいわゆる単純労働者であり、低付加価値労働者である。

人手不足が顕著な例

小規模の製造業や建設業、サービス業などの企業において、これまでのところは都市部における労働力の不足が顕著に出ている。いずれも管理体制が整っておらず、労働時間が長い、給与が安いというえに支払いが遅延する、労使紛争が頻発しているなど、労働条件が劣悪な企業ほど多くみられる状況となっている。例えば、「低・差・大・長」といわれるような、賃金が月 700 元以下の低さ、危険性が高く労働条件がひどい、重労働で体力の消耗が大きい、労働時間が長いなどの問題を抱えている。従来は、「低・差・大・長」であっても、出稼ぎ労働者にとっては、農村部にいるよりも多くの収入を得ることが出来た。しかし、出稼ぎ労働者の考え方が大きく変化しており、従来に比べると、よりよい条件の職場で働こうという意識が高まっている。このため、労働環境が劣悪な企業を忌避する傾向が強まっている。

2007 年 2 月 27 日付「中国民航報」は、「沿海の労働密集型企业、労働者不足に遭遇」と題した記事を掲載した。以下にその内容を紹介する。

- ・ 福建省福州市では春節後に大規模な労働者募集を行ったが、市内の 200 社あまりが総計 5 万 6000 人の募集を行ったのに対し、応募してきた労働者はわずか 7,000 人であった。
- ・ ある食品工場の幹部は、「春節で故郷に帰ったまま帰ってこない労働者が多いため、約 100 人も労働者が不足している。旧正月明けから新規募集を開始しているが、いまだに一人も確保できていない。昨年より月給を 100 元引き上げて 800 元になっているが、それでもやってこない」「このままでは生産ラインが止まってしまう」としている。
- ・ 沿海部でも、福建省のような上海などに比べて競争力のない地域で、こうした民工荒の現象が目立っている。福建省全体では求人倍率が 1.34 に跳ね上がっている。とくに、民営企業が集中している福建省中部の泉州市では、労働者不足が深刻で、求人倍率は 2.75 倍に達している。
- ・ 泉州市の民工荒はいまに始まったことではない。2004 年 11 月には青海省の三つの県から合計 402 名の労働者を連れてきたが、1 年間でその 3 分の 2 がいなくなってしまうという。おそらく、より条件の良いところに移ったか、あるいは故郷に帰ってしまったとみられている。
- ・ 賃金を 700 元から 800 元に引き上げたにもかかわらず、労働者の反応は鈍い。ある農民工は、「鉄道の駅前で 1 日わずか数時間靴磨きをしても、月に 700 元から 800 元は稼げる。工場で働くよりもずっと楽だ。時間も自由である」と語っている。

このような記事を見ると、民工荒の現象、すなわち単純労働者の人手不足が一時的なものではなく、構造的なものとなりつつあることが見て取れる。しかも、中国ではこれから少子高齢化が進み、とくに若年労働者の供給が急激に減少することから、労働力需給の逼迫は今後も続くものとみられ、不足の程度もよりひどくなることが予想される。現在は、沿海部でもやや条件の悪い都市で不足が目立っているが、今後は上海のようなところでも労働者の確保に苦労しそうであり、外資系企業もその例外ではない。

労働力不足の背景

労働力の不足の背景には、農村部から都市部に移動する出稼ぎ労働者の数が急激に減少していることがある。この原因としては、既にみたように、農村部において 20～39 歳年齢層の人口が急減していることが大きい。これ以外に、農村部にとどまり、農村部から都市部への移動を行わない農民工が増えていることも原因の一つとなっている。

後者についてみると、大きな理由の一つとして、農民対策として 2004 年から政府が導入した農業税の減免政策の影響がある。同政策導入の結果、2004 年には、農民は 451 億元の利益を得、1 人当たり収入が前年比で 6.8% 上昇し、農村部にとどまる農民工が増えたとされる。実際、2005 年の春節の休暇明けには、休暇前に故郷に戻った農民工が戻ってこない

というケースが多くみられた。

また、最近の世界的な食糧価格の高騰を背景に、中国でも農産物価格が上昇し、農民の所得が向上していることもある。また、内陸部においても、中西部開発振興政策などの結果として、労働集約型産業が発展し、農村部の余剰労働力をある程度吸収できたこともある。さらには、農村部における郷鎮企業などの発展により、非農業就業者の雇用が伸びていることがある。

一方、都市部においては出稼ぎ労働者の就業環境や生活環境が厳しいため、沿海部都市への出稼ぎが敬遠されるようになったこともある。農村から都市に出る出稼ぎ労働者は、ほとんどの場合が技術を持っていないために、工場や建設現場での非熟練労働に携わることが多い。また、都市部では出稼ぎ労働者の社会的地位が低く、大企業から直接雇用されるのではなく、下請け企業に雇用されることも多い。このような場合には、3K（きつい、汚い、危険）の仕事に従事させられ、労働環境が極めて厳しい状況にある。さらに、都市部では出稼ぎ労働者の社会的地位が低く、都市部労働者が享受可能な福利厚生などの恩典を農村部出身者は得られないなど、労働者としての権益も保護されていない。さらに、家族ぐるみで移動する場合にも、都市部で子弟に教育を受けさせることが難しいなどの問題がある。

加えて、沿海部の大都市はもちろんのこと、中程度の規模の都市であっても、農村部に比べると生活コストがはるかに高く、せつかく稼いだ賃金も目減りせざるを得ない状況にある。近年では、都市部における物価上昇が一層加速しており、ある程度以上の賃金所得を得られなければ、わざわざ農村部から都市部へ出稼ぎに出るメリットがないということになる。

一方、労働力に対する需要の面では、中国経済の高成長のもとで、企業の生産・経営活動が拡大し、労働力に対する需要が急増していることがある。経済全体が過熱状態にあるにもかかわらず、政府の引き締め政策は主に一部の生産過剰分野への投資を抑制することに集中し、一般企業の生産にはまだ影響を及ぼしていない。また、これまで海外の需要も旺盛で、輸出も大きく拡大してきている。このような国内外の需要拡大に対応して、企業は一層の生産拡大を図っており、これに伴い労働力に対する需要も拡大している。

中国社会科学院『中国人口・労働問題報告』

中国社会科学院がまとめた『中国人口・労働問題報告』（全国 17 省の地級市 20 カ所、県級市 57 カ所、郷鎮 166 カ所における 2,749 カ所の村を対象に調査を実施。地域別では、西部地区 839 カ所、中部地区 759 カ所、東部地区 1,151 カ所を調査）によれば、農村部の大半において、他の地区への出稼ぎが可能な青年および壮年層の労働力が不足しており、今後は、華南地区や沿海部のみならず、全国的に労働力の不足が顕著となるとしている。

同調査によれば、全国の村の 74.3%において、村外に出稼ぎに行くことが可能な青年および壮年労働力がもはや残っていないとしている。地域別では、東部地域が 71.6%、中部

地域が 76.0%、西部地域が 76.4%となっており、西部地域における減少がとくに顕著となっている。これに対して、出稼ぎ可能な青年および壮年労働力を有している村は、全体の約 4 分の 1 強にとどまっている。

中国社会科学院人口・労働経済研究所・蔡昉所長「中国の雇用の伸びと構造的変化」

2007 年 5 月 11 日付の「人民網日本語版」は、中国社会科学院の今後の労働力需給に関する報告を掲載した。これは、中国社会科学院人口・労働経済研究所の蔡昉所長が、5 月 10 日に同院の 30 周年記念セミナーにおいて行った、「中国の雇用の伸びと構造的変化」と題する報告で、以下にその要点を取りまとめる。

第 1 は、中国の農村部における余剰労働力が急減していることである。

農村部の余剰労働力については、これまで、労働力のおよそ 3 分の 1 が余剰であり、その数は 1 億～1 億 5 千万人に達するといわれてきたが、同報告ではこれは誤りであるとしている。人口・労働経済研究所の研究によれば、現在、40 歳以下の農村の余剰労働力は 5,212 万人に過ぎないとしている。

第 2 は、農村部における余剰労働力の急減の結果、近い将来、中国が労働力不足時代に突入すると予想されることである。

前述の通り、農村部の余剰労働力は急減しており、これに伴い、これまで農民工として中国の労働需給に供給面で多大な貢献してきた農村部から都市部への出稼ぎ労働者の数も大きく減少している。中国はこれまで、農村部における豊富な余剰労働力の存在を背景に、労働需給構造において労働力過剰状態にあったといえる。しかし、バランスの取れた需給関係を経ずして、労働力過剰の時代から労働力不足の時代へと急激に転換しつつあるといえる。同報告では、労働力供給が需要を満たせなくなる状況が到来するという大きな曲がり角が、第 11 次 5 カ年計画期間（2006～2010 年）中、控えめにみても 2009 年までに出現する可能性があるとして予想している。このような労働力の不足に加えて、人手不足から賃金水準の上昇が避けがたくなれば、外資の中国進出にも大きな影響を与えるとみられる。また、経済発展のスピードが速ければ速いほど、労働力不足はさらに早く到来するとも述べており、最近の好調な経済成長が労働力不足を加速させる可能性も出てきている。

②高度人材の状況－高付加価値労働力の質・量両面での不足－

(a)高度人材の不足の現状

中国に投資している外資系企業の多くが、人材不足について指摘している。とくに、いわゆる熟練労働者と管理職人材における不足が顕著となっている。また、労働市場においてそのような熟練労働者や管理職人材を調達しようとしても、企業の要求水準を満足させられるような知識・能力レベルに達している者は極めて少ない。この結果、量的に限られた一部の優秀な人材を多くの企業で奪い合うことになり、そのような優秀な人材を獲得するためには、かなり高い水準の給与を支払うことが必要となってきた。さらに、優秀

な人材をヘッドハンティングする動きが盛んになっているため、欧米系の企業においても離職率が高い水準で推移している。例えば、システムエンジニアの場合には、離職率が 20%を超えている。

以下では、いくつかの調査結果をもとに、中国における高度人材の不足の実態についてみていくことにする。

日本総合研究所の人材不足に関するアンケート・ヒアリング調査

日本総合研究所は、中国に進出している日系企業 67 社を対象に、中国における人材不足に関するアンケート・ヒアリング調査を実施した（調査期間は 2007 年 10～12 月、以下、「アンケート調査」）。その結果概要は以下の通りである。

(i) 現地経営上の利点

日系企業現地法人の現地経営上の利点についてみると、以下のような回答結果となっている。

現地法人の現地経営上の利点

(%)

経営上の利点	回答社数	比率
低廉な労働者が確保できる	41	61.2
優秀な人材が確保できる	13	19.4
現地市場および周辺国の市場を開拓・確保しやすい	51	76.1
顧客のニーズやマーケットの変化などに対応しやすい	41	61.2
部品・原材料あるいは商品が調達しやすい	21	31.3
現地政府の優遇策を得られる	26	38.8
その他	3	4.5
とくにない	1	0.0

(資料) アンケート調査

最も回答率が高いのは、「低廉な労働者が確保できる」と「顧客のニーズやマーケットの変化などに対応しやすい」で、ともに 61.2%と 6 割以上の企業が回答している。これ以外では、「現地政府の優遇策が得られる」が 38.8%、「部品・原材料あるいは商品が調達しやすい」が 31.3%となっている。一方、「優秀な人材が確保できる」と回答した企業は 19.4%に過ぎず、進出先での優秀な人材の少なさ、また、優秀な人材がいても確保することが難しいことがうかがわれる。

(ii) 人材・組織に関する課題・問題点

現地法人の人材・組織に関する課題・問題点についてみると、「意思の疎通、コミュニケーション問題（日本出向者・現地スタッフ間）」が 56.7%と最も高く、以下、「現

地国籍一般職の能力不足」(38.8%)、「現地国籍一般職の確保・定着(34.3%)」、「現地国籍中間管理職(部課長職)の確保・定着(32.8%)」、「現地国籍中間管理職(部課長職)の専門知識不足」や「日本のビジネス文化に関する理解不足(31.3%)」、「意思の疎通、コミュニケーション問題(日本本社・現地法人間)」(29.9%)、「意思の疎通、コミュニケーション問題(日本側・現地間)」(28.4%) などとなっている。

現地法人の人材・組織に関する課題・問題点
(%)

経営上の課題	回答社数	比率
意思の疎通、コミュニケーション問題 (日本本社・現地法人間)	20	29.9
意思の疎通、コミュニケーション問題 (日本出向者・現地スタッフ間)	38	56.7
意思の疎通、コミュニケーション問題 (日本側・現地間)	19	28.4
現地国籍中間管理職(部課長職)の日本 本社の経営理念に対する理解不足	9	13.4
現地国籍中間管理職(部課長職)の専門 知識不足や日本のビジネス文化に 関する理解不足	21	31.3
現地国籍中間管理職(部課長職)の確保・ 定着	22	32.8
現地国籍一般職の日本本社の経営理 念に対する理解不足	12	17.9
現地国籍一般職の能力不足	26	38.8
現地国籍一般職の確保・定着	23	34.3
人件費の高騰	17	25.4
日本人出向者の能力不足	14	20.9
日本人出向者の人数不足	11	16.4
雇用調整	4	6.0
労使関係	8	11.9
その他	3	4.5
とくに問題はない	2	3.0

(資料) アンケート調査

最近中国で話題に上ることの多い人件費の高騰については、25.4%と相対的に高い回答率になっているが、コミュニケーションの問題や人材の能力・知識不足、人材の確保・定着などに比べると回答率は低い。

(iii) 人材の充足度

現地法人における人材の充足度についてみると、「足りている」と回答した企業は38.8%と、「足りていない」企業の62.7%を大きく下回っており(重複回答あり)、人手不足、人材不足の傾向が強くみられる。

人材の充足度

(%)

人材の充足度	回答社数	比率
足りている	26	38.8
足りていない	42	62.7

(資料) アンケート調査

(iv) 人材不足の理由

管理職について人材不足の理由をみると、「優秀な人材が応募してくれない」が最も多く、全体の 32.8%を占めている。以下、「日系企業間での人材獲得競争が激しく欲しい人材が採れない」が 25.4%、「現地企業との人材獲得競争が激しく欲しい人材が採れない」が 22.4%などの回答が多くなっている。

人材不足の理由（管理職）

(%)

人材不足の理由	回答社数	比率
優秀な人材が応募してくれない	22	32.8
応募者の数が少ない	7	10.4
現地企業との人材獲得競争が激しく、欲しい人材が採れない	15	22.4
日系企業間での人材獲得競争が激しく、欲しい人材が採れない	17	25.4
日系以外の外資系企業との人材獲得競争が激しく、欲しい人材が採れない	7	10.4
募集コスト、時間がかかりすぎる	0	0.0
効果的な募集ルートが確保できていない	9	13.4
その他	6	9.0
とくに問題はない	1	1.5

(資料) アンケート調査

次に、一般職について人材不足の理由をみると、管理職の場合と大差のない結果となっている。

人材不足の理由（一般職）

(%)

人材不足の理由	回答社数	比率
優秀な人材が応募してくれない	16	23.9
応募者の数が少ない	5	7.5
現地企業との人材獲得競争が激しく、欲しい人材が採れない	15	22.4
日系企業間での人材獲得競争が激しく、欲しい人材が採れない	15	22.4
日系以外の外資系企業との人材獲得競争が激しく、欲しい人材が採れない	9	13.4
募集コスト、時間がかかりすぎる	0	0.0
効果的な募集ルートが確保できていない	3	4.5
その他	9	13.4
とくに問題はない	2	3.0

（資料）アンケート調査

(v)人材不足の内容

人材不足の内容についてたずねるに当たっては、企業の職務の階層、職種、職務内容、求められる要件などが極めて多岐にわたるために、選択肢を提示してそれから選んでもらうというアンケート方法は事実上不可能であった²³。このため、今回の調査では、不足している人材について自由記入してもらった。

以下に、自由記入による回答結果を示す。また、回答内容は、①専門知識・能力、②管理能力、③日本語・外国語能力、日本式ビジネスの3分野のいずれかに分類することが可能であり、そのように取りまとめた。ただし、一部の回答項目は複数分野で重複している。

（専門知識・能力）

- ・営業スタッフ
- ・セールス、営業
- ・日本語ができ、理工系知識を持った営業マン
- ・IT業界での営業能力をもった営業職
- ・優れた営業マン
- ・市場調査のオペレーター

²³ 例えば、経理部門の係長、生産管理部門の主任など、具体的に部門、職種、職位などを細分化して選択肢として挙げ、それぞれについて不足しているかどうか選択により記入してもらう方法。選択肢が非常に多くなるうえに、それでも企業におけるすべての職種をカバーすることが難しいため、今回のアンケートでは採用していない。

- ・輸出入担当
- ・優れた技術を持つサービス人材
- ・IT 実施経験あり、日本語のできるエンジニア
- ・経験あるプログラマー
- ・秘書、翻訳
- ・業務に役立つ具体的スキル・経験を持った人

(管理能力)

- ・管理職
- ・優秀な管理職
- ・ビジネス交渉のできる管理職
- ・専門知識があり、市場動向を理解し、柔軟に対応できる管理職
- ・業界経験ある管理職
- ・業務管理ができる課長職
- ・マネジメント意識を有する人材

(日本語・外国語能力、日本式ビジネス)

- ・日本語、英語の両方ができ、技術、業界の専門知識がある総合的人材
- ・日本本社と仕事のできる人材
- ・日本市場の品質要求を理解できる人
- ・IT 実施経験あり、日本語のできるエンジニア

中国における人材不足の分野についてみると、まず、専門知識・能力に関する分野においては、生産部門での指摘が少なく、営業に関連する職種が多いことが大きな特徴となっている。この背景には、中国における国内販売比率の高まりを受け、製造業の中国拠点の位置づけが、これまでの輸出拠点としての位置づけから国内販売拠点への位置づけにシフトしつつあり、それに伴い営業関連人材に対する需要が増加していることがある。しかし、中国国内において営業の実務経験を持つ人材は限られており、営業関連の人材不足が顕著となっている。

管理能力に関する分野においては、全般的な管理職の不足に加え、管理能力の高い人材、専門能力・知識を持った管理職の不足などが指摘されている。

また、日本語・外国語能力、日本式ビジネスに関する分野については、単なる語学力の不足にとどまらず、実務に使える日本語の能力を持った人材、専門知識を持った人材、日本との業務を行える人材、日本市場の品質要求を理解できる人材などの不足が指摘されている。

(vi)人材不足への対応

はじめから優秀な人材を採用できるならば、それにこしたことはない。しかし、現実には、中国では採用後に育成し、優秀な人材に育て上げることが必要となるケースが多い。質量両面で不足する人材を、採用後の育成によって補う場合に必要な研修についてみると、「担当分野における専門的能力・知識」が最も多く、56.7%を占めている。また、「管理能力」も41.8%と高い回答率となっている。これ以外では、「企業理念に対する理解」(19.4%)、「日本語によるビジネス遂行能力」(10.4%)、「日本式ビジネスの進め方の理解」(10.4%)などが挙げられている。これに対して、「国際事業戦略に対する理解」(7.5%)、「日本文化一般に対する理解」(6.0%)の比率は相対的に低かった。

育成に必要な研修

(%)

必要な研修	回答社数	比率
企業理念に対する理解	13	19.4
国際事業戦略に対する理解	5	7.5
担当分野における専門的能力・知識	38	56.7
管理能力	28	41.8
日本語によるビジネス遂行能力	7	10.4
日本式ビジネスの進め方の理解	7	10.4
日本文化一般に対する理解	4	6.0
その他	3	4.5
ない	0	0.0

(資料) アンケート調査

以上のアンケート調査結果を踏まえると、日本企業の中国法人では、とくに管理職の不足が深刻化していることが見て取れる。反面、製造部門については、日本企業の場合は現場で育て上げるという傾向が強く、技術系の高度人材の不足に対する指摘はあまり出ていない。

その他の高度人材の不足に関する調査結果の概要

(i) IBM ビジネス・バリュー・インスティテュートの在中国多国籍企業上級管理職調査

IBM ビジネス・バリュー・インスティテュート (IBM Business Value Institute) は、エコノミスト・インテリジェンス・ユニットと協力して、2006年6月から9月の間に、中国の4つの業界(エレクトロニクス、自動車、消費財、小売)の在中国多国

籍企業 180 社以上の上級管理職の調査を実施した。その結果、中国に立地する多国籍企業が、深刻かつ増大する人材不足の問題に直面していると結論している。とくに、業種に関係なく、管理職の不足が問題としている。

(ii) 労働社会保障部『全国 40 都市の技能人材状況サンプリング調査結果』

次に、労働社会保障部の『全国 40 都市の技能人材状況サンプリング調査結果』(2004 年 4 月)によれば、職種別の需給動向をみると、技能労働者、とくに、いわゆる高級技能労働者の不足が顕著となっている。技師および高級技師が全技術労働者に占める割合は 4%強に過ぎず、企業側の需要である 14%強と比較し大きな隔たりがある。

企業が最も必要としている上位 3 位までの職種として、販売営業 (14.4%)、高級技工 (12.1%)、技師および高級技師 (10.9%) が挙げられている。さらに、一般技工も需要が高く、8.9%で第 6 位となっている。高級技工、技師および高級技師の需要は、合わせて 31.9%に達する。また、日系企業へのアンケート調査にも出てきたように、販売営業の「プロ」に対する需要も高い。

(iii) 全国 113 都市における労働市場のデータ分析

2004 年 4～6 月期における全国 113 都市の労働市場のデータ分析によれば、労働市場において、各種の技術関係職種、とくに技師および高級技師が不足しているとしている。各種の技術関係職種の労働者は全体的に不足しており、とくに技師および高級技師の不足状況は深刻である。企業の求人と労働市場における人材供給との割合は、高級技師の場合で 2.4 : 1、技師の場合で 2.1 : 1、高級技工の場合で 1.8 : 1、中級および初級技工の場合で 1.5 : 1 となっている。最も技術レベルの低い初級技工の場合でも、求人数が供給を上回っており、労働力不足が常態化している。

製造業が発達している地域ほど、高級技能人材が不足している。江蘇省無錫市の場合、2004 年 4～6 月期の労働市場における製造業の求人では、調査都市中第 1 位で、40%を占めている。しかも、同時期に企業が募集した 275 人の高級技師と技師に対しては、まったく応募者がなかった。無錫市の企業求人と労働市場の人材供給との比率は、高級技工が 4.8 : 1、中級技工が 1.5 : 1、初級技工が 1.7 : 1 となっている。

一方、かつての重工業基地である東北 3 省の場合、技能労働者、とくに高級技能人材の不足が顕著となっている。2003 年末の調査結果によれば、高級技工・技師が技能労働者数に占める比率は、遼寧省で 8.8%、吉林省で 7.1%、黒龍江省で 6.1%と、極めて低い状況となっている。さらに、製造業が多く、技術水準が高く、技術者の層が厚いといわれる上海においても、技術者の比率は 9.4%程度にとどまっている。

都市部の専門技術者数(2004 年末)

(万人)

業 種	従業員数
農業、狩猟、林業、漁業	75
鉱山、採石業	70
製造業	434
電力、ガス、水道	68
建設業	163
卸売りと小売業	95
インターネット、電算機サービスとソフトウェア業	44
ホテル、飲食店	19
運送、倉庫、通信業	90
金融仲介業	157
不動産業	32
リースとビジネスサービス業	36
教育	1183
衛生、社会保障と社会福祉業	355
住民サービスとそのほかのサービス業	7
科学研究、技術サービスと地質調査業	113
水利、環境と公共施設管理業	28
文化、体育と娯楽業	56
公共管理と社会組織	129
合 計	3153

(資料)『中国統計年鑑』

中国では、専門技術者とは、専門で技術および技術管理に従事し、1983 年以前において、専門技術等級の認定を受けた者、あるいは 1984 年以降において、専門技術職として募集された者を指す。専門技術者の内訳は、設計技術者、農業技術者、科学研究者(自然科学研究、社会科学研究および実験技術者)、衛生技術者、教育者(大学、中等専門学校、技工学校、中学校、小学校を含む)、民生用航空飛行技術者、船舶技術者、会計、統計、翻訳および弁護士などである。また、専門技術管理者とは、企業などの管理者である。

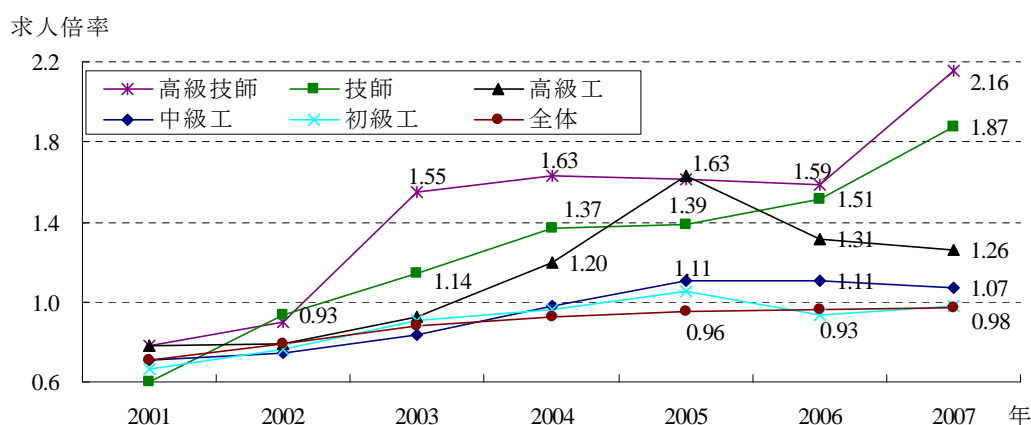
(iv) 中国労働力市場『全国職業需給分析報告書』

次に、中国労働力市場に発表されている『全国職業需給分析報告書』により、全国主要都市における職業技能資格のレベル別の労働需給動向をみることにする。

ここ数年、中国では高度技能者の不足がますます深刻化しており、多くの省市において高度技能者の不足や需給逼迫が顕著となっている。職業技能資格のレベル別の労働需給動向に関しては、職業技能資格が高ければ高いほど、その求人倍率が高くなることがはっきりと出ている。高度技能者である高級技師と技師の求人倍率は、他の資

格よりも高くなっているとともに、2006 年および 2007 年 1～9 月期においては、倍率の差が際立って大きくなっている。例えば、2007 年 1～9 月期の場合、高級技師の求人倍率が 2.16 倍、技師の倍率が 1.87 倍、高級工の倍率が 1.26 倍、以下、中級工 1.07 倍、初級工 0.98 倍と、はっきりと序列ができています。また、高級技師および技師に対する倍率は、ここ 2 年で急激に跳ね上がっており、とくに、高度技能者ほど不足が深刻化していることを示している。

職業技能資格のレベル別の求人倍率の推移



(注) 2007 年は 1～9 月。

(資料) 中国労働力市場ホームページ『全国職業需給分析報告書』(各年版) をもとに作成

ちなみに、職業技能資格は、現在の中国で高度技能者のレベルを判断する際に最も信頼性のある基準であるとされている。具体的には、国が定めた職業技能資格標準を元に、政府の認可を受けた審査評価機関が評価を行い、合格者に対して国家職業技能資格証明書を交付する制度である。国家職業技能資格は 5 級（初級）、4 級（中級）、3 級（高級）、2 級（技師）、1 級（高級技師）の五つのレベルに分けられている。1 級が最も高く、5 級が最も低いレベルとなっている。中国では、1～3 級の資格を持つ者は高技能者とみなされている。

(v) 上海市の 2007 年賃金ガイドライン

一方、上海市が発表した 2007 年賃金ガイドラインによると、技術者を中心に賃金の上昇が続いている。高度な技術を持つ熟練労働者の賃金は 19.1% も伸び、労働者間の賃金格差は最高 77 倍と拡大している。

上海市は、企業 5,200 社の計 60 万人余りの労働者の 2006 年の賃金実績に基づいて作成した 2007 年賃金ガイドラインを、2007 年 6 月 29 日に公表した。職種別にそれぞれ

れ高、中、低の三つのランクと平均賃金額を出している。前年に比べ平均賃金額が上昇している職種は全体の 86%に及び、技術系だけでみると 95%を占めた。

賃金の上昇は、産業の発展とそれに伴う労働力需要とに対応しているといえる。自動車修理関係の職種では、板金工の平均賃金（月収）が 2,090 元（前年比 13.6%増）、自動車修理機械電気工が 2,698 元（17.9%増）など、全般的に上昇している。高級鋼材の利用拡大に伴い、金属材料関連の技術職は 3,837 元と 24.6%上昇した。また、機械関係の技術職は 4,752 元と 17.5%上昇し、鋳型製作の技術職は 4,361 元と 16.5%上昇した。

上海市の労働社会保障局によれば、2006 年の市全体の求人倍率は 0.97 倍であったのに対し、電気・電子部品製造や機械操作などの現場労働者の求人倍率は 1.6 倍以上に達した。

さらに、熟練労働者、とくに「技師」といわれる資格を持つ従業員の賃金が急上昇している。現場労働者については、これをさらに経験や能力などの低い順に見習い、初級工、中級工、高級工、技師、高級技師の 6 段階に分類している。中級工と高級工の平均賃金上昇率は 11%であったが、高級技師の伸び率はこれをさらに上回る 19.1%となっている。

職種別でみると、電気工事士、組立工、特殊リフト運転手などの高ランクの職種の月収は 1 万円を超えている。ちなみに、2006 年の雇用者の平均賃金は 2,463 元であった。

一方、賃金水準は、学歴によっても大きく異なる。大学院卒の平均月収は前年比 12.4%増の 9,827 元に達し、高校卒（7.7%増の 2,702 元）の 3.6 倍となっている。

また、同じプログラマーであっても、大学院卒の平均賃金は大卒者より 4 割近くも高かった。さらに、前年比の伸び率も、学歴が高くなればなるほど高くなっている。

しかし一方で、大学を出ても事務職につけない若者が増えているため、上海市政府はここ数年、高等専門学校などの技術者養成学校に助成金を出すなど、技術系への奨励措置をとっている。中学生や高校生に専門学校への進学を勧めることで、2006 年の高校生の大学進学率や中学生の高校進学率はいずれも 2005 年よりも約 3%ポイント下がった。

これに加えて、職種別の収入格差も拡大している。株式市場の活気を反映して、収入が業績にリンクしている証券会社マネジャーの平均月収は、5 万 8,077 元に達した。これは、雑務や掃除などに携わる人の最も低い月収である 758 元の約 77 倍に相当し、賃金格差は前年の 64 倍からさらに拡大している。

(b) 高等教育進学者の急増と卒業生の質の低下

既にみたように、中国では高等教育の定員枠を急ピッチで拡大しており、これに伴い入学者が急増している。また、実際の入学者数が定員を大きく上回っていることも、学生数

の急増に拍車をかけている。例えば、1999年には、計画 130 万人に対して合格者 155 万人、2001 年は同じく 250 万人に対して 268 万人、2002 年は 275 万人に対して 321 万人など、いずれの年も実際の入学者数が定員を大きく上回った。

このような学生数の急増に伴い、各大学では、教室の不足、宿舍の不足、教員の不足など、そもそも基本的なインフラの部分において、教育以前の問題が生じている。大学側の設備の拡充が追いつかず、1 科目あたりの受講生の増員、プレハブ校舎などの臨時校舎の建て増しや外部施設の利用、日曜日の授業の実施など、イレギュラーな対応を採らざるを得ない大学も見受けられる。一方で、人気科目の場合、教員 1 人当たりの授業コマ数が大幅に増加するようなケースもある。このような急激な拡張政策と場当たり的な対応が、1 教員あたりの学生数の増加や不十分な教育施設・設備などを通じて、結果的には学生一人ひとりの質の低下を招く大きな原因となっている。

上述のような募集定員の拡大という直接要因のほかに、教育システム上の問題もある。改革・開放政策の導入後の 20～30 年の間に、中国の経済構造は大きく変化している。しかしながら、教育カリキュラムや大学生の知識・技能がそのような構造変化と市場のニーズに適応できていないことも、大学生の就職を難しくしている大きな原因の一つとなっている。

中国では、外資系企業に加え、中国企業の場合も、従業員の採用に当たっては即戦力を求める傾向が強い。このため、他社での十分な経験・経歴を持った転職者が引っ張りだこになる反面、新卒者にとってはハードルが高いといえる。大学新卒者であっても、入社後すぐに職務をこなすことが出来るだけの技能・知識レベルが要求される結果、それに見合うレベルに達していない学生の場合には、大学を卒業しても就職が出来ないといったケースが急増している。大卒者は数の面では急増しているにもかかわらず、質の面では企業側の要求の高さに応えられないのが現状である。

5. 人手不足への対応策

(1) 労働市場における需給動向の今後の見通し

これまでみてきたように、中国の労働市場においては、様々な要因がからんで事態を複雑にしている。ここでは、労働市場における需給動向の今後の見通しについて、これまで述べてきたことを踏まえ、考察する。

1) 中国全体としての労働需給

需給動向の考察に当たり難しい点は、中国全体の動向を述べるだけでは不十分なことがある。中国では都市部・農村部に分けて動向を分析する必要があるうえに、農村部から都市部への労働力の移動についても考慮する必要がある。

しかし、順番としては、まず中国全体の動向について押さえておく必要がある。既にみた通り、一人っ子政策による少子化の結果、中国では、新たに生産年齢人口に加わる 15 歳年齢人口は減少傾向にある。一方、生産年齢人口から退出する 65 歳、あるいは実質的に就業を終える 60 歳人口は、今後増加傾向にある。現在はまだ 15 歳人口が退出口を上回っているが、中国社会科学院人口・労働経済研究所の予測では、2015 年から退出口が流入人口を上回るようになり、結果として生産年齢人口の減少が始まるとしている。また、生産年齢人口を実態に近い 15～59 歳とした場合、生産年齢人口の減少はさらに早まり、2012 年から始まると予測している。国連の“World Population Prospects”でも同様の予測を出しており、2010 年代の前半には、中国において労働力の減少が始まる。

2) 都市部における労働需給

都市部においては、労働市場に新規に流入する 18～22 歳の年齢層人口が増加傾向にあるものの、2008 年をピークに減少に転じることが予想される。一方で、生産年齢人口から退出する 60～64 歳人口は一貫して増加傾向にあり、18～22 歳人口から 60～64 歳人口を引いた都市部における労働力の純増は、2009 年に減少に転じ、2010 年以降急速に減少することが予想される。

他方、都市部においては高等教育の拡大に伴い、大卒者が急増しており、2009 年の大卒者の数は 500 万人を超えることが予想される。しかし、政府の発表では、大卒者の 7 割しか就職できず、残りの 3 割は事実上の失業者となっている。現実には就職できない大卒者の割合は、政府の発表よりも高いとみられている。このような状況にもかかわらず、政府は今後も大学入学者の数を拡大していく意向を示している。大卒者の急増は、ホワイトカラー志望者の急増をもたらしているが、その主たる受け入れ先である企業のホワイトカラーに対するニーズが、急激に増加する大卒者の数に追いつかないことが、大卒者の就職難をもたらす大きな要因となっている。また、企業側が即戦力採用の意向が強く、新卒者の定期採用が制度として定着していない中国の採用慣行も、このようなミスマッチを加速させている。大学の新卒者で、企業側が求める能力・知識レベルを満たせる人材は、極めて

少ないからである。

さらに、人手不足が深刻化しているなかで、企業側が量的な確保を求めているのは、いわゆるワーカークラスである。しかし、都市部においては、大卒者が増加するなど高学歴化が進展している。今後、若年労働力が減少するなかで、高等教育への進学者数が増えれば、ワーカークラスを志望する中等・初等教育の卒業者の数は相対的に減少する。この結果、ワーカークラスの確保は、今後一層、難しくなることが予想される。

3) 農村部における労働需給

一方で、これまでは農村部からの出稼ぎ労働者が多数都会に移動し、工場のワーカー、建設現場の作業員、都市の掃除夫などとして就業することにより、都市部で不足する労働力を補ってきたといえる。しかし、農村部においては、このような出稼ぎ労働者の9割以上を占める20～39歳の年齢層の人口が急速に減少しており、出稼ぎが可能な労働力の絶対数自体が急減している。これに加えて、都市部における労働条件の悪さや純収入の少なさ、農村部における所得の向上や就業機会の増大などの理由により、農村部労働者の都市部への出稼ぎに対する意欲が減少し、出稼ぎによるメリットも少なくなっている。例えば、戸籍制度の見直しなど、出稼ぎ労働者の意欲を高められるだけのメリットが提供されないならば、都市部への出稼ぎ者の数は今後も減少する可能性が高い。

(2) 企業側からみた労働需給の問題点と企業・政府の対応策

人手不足について、企業側からみると、これまでみたように、①低付加価値労働力の量の面での不足、②高付加価値労働者の質の面での不足という2種類の性格の異なる人手不足に悩まされている。

1) 低付加価値労働者の不足と企業・政府の対応

低付加価値労働力の量的な不足については、都市部に立地する場合、都市部における労働力供給の減少と農村部からの出稼ぎ労働者の減少により、今後も人手不足が継続し、必要な労働力を確保すること自体が困難となりつつある。また、人手不足の常態化に伴い、今後も賃金の上昇が続くことが予想される。このため、低廉な労働力を大量に雇用して事業を進めるといった、これまで多くの企業が採っていた方法が続けることは難しくなっている。

①低付加価値労働者の量の面での不足の問題点

(a)出稼ぎ労働者を利用したこれまでの成長メカニズム

低付加価値労働者の量的不足の問題については、中国では、豊富で安価な労働力の供給がこれまでの高度成長を支えてきたといえる。そして、労働力供給の重要な供給源となったのが、農村部の出稼ぎ労働者であった。しかし、これまでみてきたように、その供給が

続かないとなると、これまでの成長メカニズムを根本から覆しかねない大きなインパクトを持っているといえる。

しばらく前まで無限といわれた労働力の供給は、以下のようなメカニズムで中国の経済成長を支えてきたといえる。まず、労働力の供給面においては、農村部の余剰労働力が工業部門に吸収されることにより、GDPの拡大に直接貢献した。一方で、出稼ぎ労働者は都市部に長期で滞在することが出来ず、一定期間の後に別の出稼ぎ労働者との交代を余儀なくされた。経年による賃金の上昇が続かず、新規の労働者には新たに低い水準の賃金が支払われ、雇用する側にとっては結果的に賃金を低い水準で維持することが可能となった。さらに、低賃金が低コストをもたらし、輸出競争力を高めることにより、輸出主導型の成長メカニズムを可能にした。

(b) 人手不足と賃金上昇のインパクト

今後労働需給がより一層タイト、あるいは労働力不足の状態になると、生産性の上昇に合わせて賃金が上昇するようになり、必要な労働力を確保することも、労働力の供給状況に左右され、制約されざるを得なくなる。さらに、労働集約型製品の国際競争力は低下を余儀なくされ、この分野の輸出は減少せざるを得なくなる。産業の高度化などの適切な措置が採られない限り、経済成長率も低下せざるを得なくなる。

さらに、これまでコンスタントに蓄積され、中国の経済成長、工業生産、輸出などの伸びを支えてきた外国企業の中国投資にも影響が及ぶことが予想される。ミクロ面で見れば、ここ数年、最低賃金の引き上げや10%以上の平均賃金の上昇が続く、日系企業を初めとする外資系企業の労働コストを圧迫している。かつては日本の賃金の20分の1といわれた中国の低賃金神話は、既に崩壊したとの指摘もある。とくに最近では、従来からいわれているように熟練工不足が慢性化していることに加え、広東省や華南地方など沿岸部では、ワーカークラスの確保も難しくなっている。しかも、ワーカークラスについては、今後、一層労働力不足が深刻化することが予想される。

今回の予測はあくまでも中国全体、あるいは都市部・農村部の労働力の需給関係を論じたもので、地域によって大きく差が出ることになるのは間違いない。ただ、全体として労働力不足であるならば、一つの地方で起こっていることは他の地方にも影響を与える可能性が高く、当然のことながら労働コストの上昇がさらに加速する可能性が高い。

労働コストについては、北京大学の張維迎教授は、今後3～5年以内に中国の労働コストが30～50%上昇することもあり得るとの見解を明らかにしている。これが実現すれば、人民元の為替レート上昇の問題とともに、外資系企業のみならず中国企業にとっても大幅なコストアップが避けられない見通しとなっている。また、沿海部では、出稼ぎ労働者に代表される労働力不足が深刻化しているが、張教授は、企業が今後も低コストを国際競争上の武器として利用することは難しく、利益の大幅な減少はもちろんのこと、場合によっては大量の企業倒産をも引き起こしかねないと警告している。

②低付加価値労働力の量の面での不足への対応策

(a)企業による対応

労働力の量的な不足は、今後も続くと考えられるが、この問題は、中国経済と日本企業を初めとする企業経営に様々な影響を与える。

まず、企業の経営戦略の転換が求められる。現在沿海部に立地する労働集約型産業にとって、これまでのビジネスモデルであった低廉で豊富な労働力を武器とする低価格路線は、今後続かなくなる可能性が高い。しかも、労働力不足の状況が長く続き、賃金コストが急上昇するならば、中国の「世界の工場」という地位も脅かされかねない状況にある。このため、労働集約型産業をあきらめて高度化を図るか、もしくは、沿海部や都市部に比較して労働力供給に余裕があり、賃金水準の相対的に低い内陸部の農村部に移転するかの選択が必要となる。

また、これまで通り沿海部での事業を継続するためには、賃金上昇は避けられないものとして、労働力確保の観点から、企業、政府ともに総合的な対策を導入することが必要になる。まず、企業においては、賃金の引き上げや出稼ぎ労働者に対する福利厚生面での充実が必要となる。中国に進出している日系企業をはじめとする外資系企業の多くは沿海部に立地し、その工場に出稼ぎ労働者を雇用しているケースが多い。また、とくに労働集約型産業の場合には、従来出稼ぎ労働者を多く雇用することによりコストを抑制し、競争力を維持してきたといえる。しかし、今後は、労働力不足に加え、賃金コストの上昇という問題に直面することが避けられない見通しである。とくに、今後労働力不足に対応するためには、日本企業も生産コスト、福利厚生、立地などを総合的に判断し、新たな戦略を立案していく必要がある。

中国では、しばらく前までは長年にわたり、企業が労働者を雇用したければいくらかでも雇用することできると考えられてきた。しかし、ルイスの転換点²⁴を迎え、今後、労働力の需給逼迫や人手不足が継続的に発生する状況においては、労働者の求める賃金水準や福利厚生の充実などのよりよい労働条件を企業側が認めざるを得ないようになる。労働者の要求に応えられない企業は、事業に必要な労働者の確保が困難となり、事業の継続自体が難しくなる。

(b)政府による対応

農村部からの出稼ぎ労働者獲得のための基本理念

一方、沿海部の地方政府にとっては、これまで受け入れてきた外資系企業の投資を維持

²⁴ 1979年にノーベル経済学賞を受賞したイギリスの開発経済学者であるアーサー・ルイスが提唱した学説。発展途上国の多くでは、農業部門に大量の余剰労働力が存在し、工業化に伴う経済発展とともに工業部門に吸収されていく。この余剰労働力がなくなると、賃金は労働者の生存に必要な最低限の水準から上がらない。しかし、余剰労働力がなくなれば、工業部門は農業部門から雇用を奪う形で労働力を確保することが必要となり、賃金が上昇する。この賃金が増加を始める転換点が、ルイスの転換点と呼ばれる。

していくために、農村部からの出稼ぎ労働者をいかに確保するかが重要な課題となる。このため、例えば、内陸部の政府との政府間協定を結び、出稼ぎ労働者の持続可能な送り出し・受け入れ体制を整えることが必要になる。また、沿岸部の政府は、出稼ぎ労働者に対する最低賃金制度の厳格な適用や、出稼ぎ労働者の権益の保護、福祉の充実などに加え、必要に応じて、出稼ぎ労働者にも都市戸籍の取得を可能とするような抜本的な改革を図ることも必要となろう。いずれにせよ、出稼ぎ労働者がほんとうに必要なのかどうか、必要であるとすればなぜ必要なのか、必要な出稼ぎ労働者をどのように獲得するのか、そのためにどのような政策が必要なのかといった基本理念について、まず第1に検討することが必要である。

戸籍制度の改革

また、最近の人手不足には、制度的な要因の影響もある。農村部からの出稼ぎ労働者は、都市部において自由に仕事を探すことはできるが、一部の例外を除いて、医療や子供の教育などの社会保障や公共サービスを受けることができない。このため、出稼ぎ労働者の多くが、若くて元気なうちに都市部に出て、稼げるだけ稼ぎ、40代になったら故郷に戻ろうと考えている。しかし、制度的な要因が取り除かれ、引き続いての都市部での滞在が可能になれば、若年層に加え、40代以上の経験豊富な労働力の供給を増加させることも可能となる。

ただし、戸籍制度の改革は現実には容易ではない。広東省が2001年10月に打ち出した都市部と農村部との「統一戸籍制度」はその後トーンダウンしており、また、鄭州市が2003年に戸籍を完全に開放したものの、2004年以降、「人口の激増が都市部にとってストレス」との理由で急きょ取りやめている。

戸籍制度を改革する場合、現時点では開放しているところが限られているため、無条件の開放は限られた開放地域における人口の急増を招きかねない。また、都市部住民とまったく同じ条件を提示するとなれば、受け入れ側が福祉、社会保険、教育、医療などに関わる負担の増加に対応しなければならない。しかし、受け入れ人数が一度に多数に及ぶ場合、受け入れ側のコスト負担は決して小さくないといえる。さらに、都市部住民は固定的なコミュニティを持ち、新規の流入者に好意的でないばかりか排他的ですらある例が少なくない。このような受け入れ側のコスト面での負担の増大や受け入れ側の都市部住民の意識の変化が伴わない限り、戸籍制度の改革はいつまで経っても、「総論賛成、各論反対」で、制度の改革自体には反対はしなくとも、当事者として受け入れ側になることには反対という姿勢がいつまでも続く懸念がある。実際に多くの外資系企業が移転してしまうなど、よほどのショックを受けない限り、都市部における戸籍制度の改革は行われないものとみられる。

土地使用権制度の改革

また、農村部から都市部への移動を促すもう一つの制度改革の対象として、土地使用権制度が挙げられる。これまで、農村部における土地制度の基本的な考え方は、土地の譲渡や担保設定などを自由に行えないようにすることで、農民を農村部の土地に固定し、移動の自由を制限するものであった。その後、2002年の農村土地請負法の成立などにより、土地使用権の移転、交換、譲渡、担保設定などが制度上認められるようになった。しかし現実には、移転や譲渡に関わる契約の公正な執行を保証するシステムが整っていないため、実際に移転や譲渡が行われることはほとんどない。

また、そもそも、土地使用権制度により土地の処分に制約があるからといって、それが都市部への出稼ぎの制約要因になっているかというと、そのようなケースはほとんどないと思われる。さらに、農民の土地に対する執着の強さも、土地の譲渡などが進まない大きな原因となっている。都市部に出稼ぎに行く農民の場合も、戸籍の移動を希望する割合に比べて、土地の放棄・処分については消極的なケースが多い。仮に、今後土地所有権制度がさらに改革され、実際に土地の処分が可能になったとしても、それによって都市部への移動が促進されることは考えにくい。つまり、移動は移動、土地使用は土地使用と分けて考えられる可能性が高いからである。以上を踏まえると、土地使用権制度の改革は、農村部から都市部への移動促進には大きな効果をもたないとみられる。

2) 高付加価値労働者の不足と企業・政府の対応

①企業側の抱える問題点と対応の限界

一方、高度人材の確保については、優秀な人材の絶対数が不足しており、これを労働市場で獲得するには限界がある。また、高度人材の候補者である大卒者も、企業側の求める知識・能力要件を十分に満たすまでのレベルに達している人材はまれであり、企業側の需要との間にミスマッチが生じている。とくに、大手中国企業や欧米系外資系企業の場合は、自社で人材を育成しようという考えを持っているところは少なく、知識・能力面で自社の要求に合った即戦力の人材を労働市場において確保しようという傾向が強い。このため、大学を出たばかりの新卒者には極めてハードルが高いといえる。一方、日本企業に多くみられるように、自社内での育成により従業員の知識・能力を高めるなど、企業側の努力で問題の解決を図ろうとする動きもある。しかし、人材育成には時間、労力、コストがかかるため、このように自社内での育成には限界がある。

②政府に求められる高度人材の育成

既に述べたように、多くの企業では自社内での人材育成には消極的であることに加え、時間、労力、コストの点から企業側の努力には限界がある。このため、今後は、中国政府が高等教育システムや職業教育システムを抜本的に見直し、企業側のニーズに即した人材の育成を図ることができるかどうかが必要になる。

海外からの投資が増えるとともに、中国における企業の事業展開がより高度化し、求め

られる能力・知識もより高度なものになるにつれて、これまでみてきたように、技能人材、とくに高級技能人材の需要が増加している。また、製造業に限らず、中国での事業の拡大につれて、中国人管理職の増員と質の向上が必要となってきた。

第10次5カ年計画（2001～2005年）終了時点において、中国政府は、中国における技能労働者に対する需要が、同計画開始時よりも20～25%増え、そのうち高級技工以上の技能労働者に対する需要が占める割合は全体の15～20%、また、技師・高級技師に対する需要は2倍以上に増えると予測している。

中国政府は、このような技能人材に対する需要の増加に対応するとともに、現在の供給不足状況を改善するために、以下の施策に重点を置くとしている。

- ① 迅速に技能人材育成を行う。とくに、農村労働力の職業技能向上に重点を置き、1億人の高い資質の労働者を育成する。
- ② 企業内での人材育成に注力する。
- ③ 技能人材の評価方式を改善するために、「職業訓練検定条例」の制定を急ぎ、健全な人材保障制度を確立する。

しかし、企業が求める高度人材の育成のためには、このような技能人材の育成だけでは不十分である。とくに、管理職や、エンジニアなどの高度技術職については、高等教育で身につけた基礎的な知識・能力をベースに、企業における実践的な経験の積み重ねを経て、優秀な人材が形成される。従って、まずは大学や大学院などの高等教育において、ベースとなる部分をきちんと身につけられるようなコース、カリキュラム内容になっていることが必要である。しかしながら、中国の高等教育においては、定員数の急増による卒業生の質の低下が問題となっている。

とくに、大手中国企業、欧米系外資系企業の場合、自社で自前の人材を育成しようという考えが少ないため、高等教育において企業側の求める知識・技能要件と大卒者の間のミスマッチを埋めていく努力を怠ると、今後多くの大卒者が就業できずに失業者に転じることになりかねない。このため、今後は、いたずらに量的な拡大を図るだけでなく、高等教育機関で学ぶ学生がどのようにすれば企業や実社会で役立つ知識・技能を身につけることができるかについて、ニーズをしっかりと把握し、それに対応するための抜本的な教育システムの改革を行うことが必要になろう。

また、高等教育システムのみならず、職業訓練機関の充実、さらには、企業の社内における人材育成に対する優遇措置の付与なども検討していかなければならない。日本企業のように、自社内で育成を図る努力に対しては、お金と時間、コストがかかるため、優遇措置の付与などで支援することが必要となろう。いずれにせよ、長期的な見地に立ったうえで、政府が総合的な人材育成、すなわち、国際競争に打ち勝つための優秀な人材をどのように育成していくかを、総合的に検討していく時期が来ている。