

# やまぎん アジアニュース

●釜山支店Tel010-82-51-462-3281 ●青島支店Tel010-86-532-85766222 ●大連支店Tel010-86-411-83705288  
●香港駐在員事務所Tel010-852-2521-7194



【大連支店】

## 中国の雇用状況について

### 1. はじめに

2017年12月、博報堂生活綜研（上海）が最新の中国消費動向の研究結果を発表しました。世帯年収が10万人民元（約170万円）以上の中流層を「新中流層」と定義し、文化にかかわる新しい消費を生み出していると分析しました。新中流層の8割が4～5年前に比べ暮らしが文化的に豊かになり、9割が衣・食の文化に興味があると回答したそうです。このように、中国の新中流層は生活レベルの向上を実感していることが明確になっています。その背景には、堅調な経済成長に伴う人手不足と産業構造の変化なども大きく影響しており、今回は中国の雇用状況についてご紹介します。

### 2. 雇用状況について

中華人民共和国国家統計局から、2017年第3四半期（7月～9月）の経済成長率は6.8%と発表され、依然高い成長率を維持しています。雇用環境に目を向けると2016年の求人倍率は1.13と人手不足の傾向にあり、2017年も変わりはなく、都市によっては1.3を上回り人手不足は深刻となっています。こうした人手不足の背景には「生産年齢人口の減少」と「第3次産業の拡大」という2つの大きな要因があります。

急激な高齢化と一人っ子政策の影響により、中国の生産年齢人口（15歳～64歳）は減少を続けています。2016年末の人民日報の報道によると、2015年の生産年齢人口は10.03億人でしたが、2030年には9.58億人、2050年には8.27億人へと減少していくと予想されています。ちなみに、労働者不足が顕著な日本の生産年齢人口は7,600万人で、中国の7%に過ぎませんが、中国でも労働者不足が様々な産業で影響しています。特に若者は、比較的賃金が低くても第1次・第2次産業よりも第3次産業を選択する傾向が強く、労働集約型の産業はより貧しい地域からの出稼ぎに依存せざるを得ない状況にあります。

一般的に経済発展が続くにつれ、GDPに占める第3次産業の比率は上昇しますが、中国の第3次産業は現状50%です。2017年第3四半期の経済成長率6.8%の内訳では、第1次産業3.9%、第2次産業6.0%、第3次産業8.0%と第3次産業の成長拡大が大きく寄与している状況です。

### 3. 最近の取組みについて

大連の2017年の最低月額賃金は1,530元（約26千円）で、2018年から1,620元（約27千円）に引き上げられていますが、これは上海の2,300元（約39千円）や、深圳の2,130元（約36千円）、天津の2,050元（約34千円）と比較しても安価な水準であるため、大連に生産拠点を持つ日系企業は数多くあります。生産年齢人口の減少と第3次産業の雇用吸収による人手不足は、大連の日系製造業企業にとっても深刻な問題です。実際に訪問する製造業の会社からも「従業員が集まらない」「採用してもすぐに辞めてしまう」といった声がよく聞かれます。一人っ子政策の始まった1979年以降の世代は一般的に、「甘やかされて育ち、忍耐力がない」と言われることが多くあります。生産年齢人口が減少する中、若者がブルーカラーを敬遠し、就業が第3次産業に流れる傾向が、製造業の雇用環境悪化に繋がっているようです。従業員確保は大連の製造業にとって共通の課題であると言えます。

こうした雇用環境の中、各企業は雇用確保の観点から最低賃金の引き上げや同業種の定期昇給率を意識した取組みを行っています。最低賃金を例にとりますと、大連の最低月額賃金は2018年1月から1,620元（約27千円）に引き上げられましたが、日系製造業企業を訪問した際のヒアリングでは、最低が2,150元（約36千円）で最高は5,000元（約85千円）を超えるなど、各社の賃金に大きな差が生じています。また、従業員数180名を雇用するある製造業では、2017年11月から農民工に対する5つの保険料負担（養老保険、失業保険、生育保険、医療保険、労働保険）が新たに発生したため、人件費は年間100万人民元（1,700万円）増加する見込みで、月額賃金の引き上げは企業の保険料負担にも大きく影響してきます。加えて最低賃金の引き上げは残業時間の基本給でもあり、余剰人員を抱えない中、残業での対応は人件費増加の要因にもなります。

定期昇給について触れますと、日本でいうベースアップですが、大連市内ではここ数年5%の増加実績となっています。ベースアップは月額賃金の上昇のため、固定費増加の要因となりますが、同業種との競合を背景に増加の一方で、従業員の平均年齢が高ければ高いほど、固定費が高止まりしています。こうしたなか、基本給の引下げを目的に給与規程を見直す企業も散見されますが、規程改正は中国でも組合との合意事項となるため容易なことではありません。

### 4. 終わりに

このように中国の雇用環境は人手不足であり、一見、売り手市場であるように感じますが一概には言えません。新卒採用からみると、高学歴化が急伸び大学卒業者数は年々増加しており、2017年は795万人が大学を卒業したと言われていています。大卒者が増える一方、ホワイトカラーの求人は不足しており、大卒者の就職難が社会問題となっています。海外留学経験者ですら、なかなか希望の職種に就けないというのが現状のようです。

このように現在の中国の雇用環境は、ブルーカラーの人手不足とホワイトカラーの求人不足という雇用ミスマッチが発生しているように感じます。実態経済における雇用安定には、ブルーカラーの待遇改善と第三次産業の更なる発展によるホワイトカラーの雇用拡大が必要不可欠であると考えます。

---

山口銀行大連支店では、引続き中国の情報を発信していくとともに、現地で感じた生の声を皆様にお伝えしてまいります。