

研究論文

中国における国際労務輸出の現状分析

朴 京玉*

はじめに

経済のグローバル化につれて、国際貿易も増加している。それに伴って、資本、技術及び労働力の国際化も進んでいる。特に先進国の少子高齢化で、生産年齢の減少が予想され、人手不足の対策の一つとして積極的に外国人労働者を受け入れようとしている。

中国は労働力資源が豊富で、国際労務輸出には有利な条件を持っている。また、これは就職、国民の収入の増加、外貨獲得にもつながり、重要な意義を持っている。

そこで、本研究は中国における国際労務輸出の現状と優位点を明らかにするとともに、中国の国際労務輸出を促進するための幾つかの対策について考察することにする。

I . 国際労務輸出の史的展開

中国政府成立初期の1950年代から70年代まで、国際労務輸出の重点はアジア、アフリカ及び南アメリカの発展途上国への経済技術援助で、農業生産、技術設備、工業建設などの分野の労働者と専門技術者の派遣に過ぎなかった。このような形式は労務輸出の経済利益をあまり追求していなかったため、公式的な国際労務輸出とは言えない。実際に国際労務輸出を行っ

たのは改革開放後の1979年である。

1979年4月、国務院は中国建築工程総公司、中国道路橋梁工程公司、中国土木建築工程公司、中国プラント輸出会社の四社に真っ先に国際労務輸出業務許可を下ろした。1979年末までこの四社はイラク、イエメン、エジプト、ソマリア、マルタ、香港などの国家と地区で12項目の契約を締結し、その労働契約額は1,765万ドル、労務人数は2,190人に達した。中国の国際労務輸出は苦難に満ちる第一歩を踏み出したのである。その後、さらに多くの国際会社が次々と設立され、国際市場に向けて中国の国際労務輸出の事業を迅速に発展させたのである。

中国の国際労務輸出の発展は次の四つの段階に分けることができる。

第一段階は1979年初めから1984年までで、国際労務輸出の初歩段階である。この時期、労務輸出の人数は1979年の2,190人から1984年の5万人に増加し、労働契約額も1,765万ドルから1.99億ドルに増加した。年平均の増加率はそれぞれ86.9%と62.4%に達した。この時期、ちょうど国際労働力市場、特に中東、北アフリカ市場は前例なく繁栄していて、大量の外国籍の労働力を引きつけたので、客観的に中国の労務輸出の事業のスタートと発展のために良好な市場条件を提供したのである。この背景の下で、国務院は労務輸出企業の設立審査を国際経済貿易

* 中国青島農業大学副教授

部へ下放した。したがって、労務輸出企業は国際経済貿易部から分離され、独立企業法人として貿易経営権を所有し始めたのである。

第二段階は1985年初めから1990年までで、国際労務輸出の足踏み段階である。この期間、中国の労務輸出の発展は緩慢になり、前期に比べてほとんど停滞状態に陥ってしまったのである。1986年から1990年までの3年間はマイナス成長を見せ、1990年末まで労務輸出入数は5.8万人しかいなかった。契約額から見ると、1990年は4.8億ドルで、前期より大幅に低くなっていた。その主な原因は、1983年以来主要労働力輸入国が次々と労務輸入制限政策を実行したことにある。もう一つの原因は国際石油価格の下落と湾岸戦争の影響で中東建築市場が萎縮したことにある。

第三段階は1990年代で多元化段階である。1990年の中東労働力市場の不景気状況で、市場の多元化方針にとり組み、積極的に香港、マカオ、日本、シンガポール、旧ソ連と米国など新しい市場を開拓した。1991年と1992年末の統計によると国際労務労働者の合計は前の年に比べてそれぞれ55.1%と45.8%の増加を見せ、その人数は9万人と13万人に達した。労働契約額もそれぞれ10億ドルと13.3億ドルに増加した。その後、中国の国際労務輸出は持続的に著しい発展をとげたのである。

第四段階は2001年から今現在で発展段階と言える。2001年「国民経済発展10次5カ年計画（2001年～2005年）」では国際請負工事と労務協力を国家の基本政策と決め、海外進出戦略の一つとして発展させた。そのためか2001年から2005年までの在外労務人数は47.5万人から56.5万人にまで増えた。2006年の第11次5カ年計画（2006年～2010年）でも引き続き着実に労務輸出を発展させることを表明し、2012年の第12次

5カ年計画では、それに加えて新たに就職政策の一つとしても位置づけたのである。

Ⅱ．国際労務輸出の現状

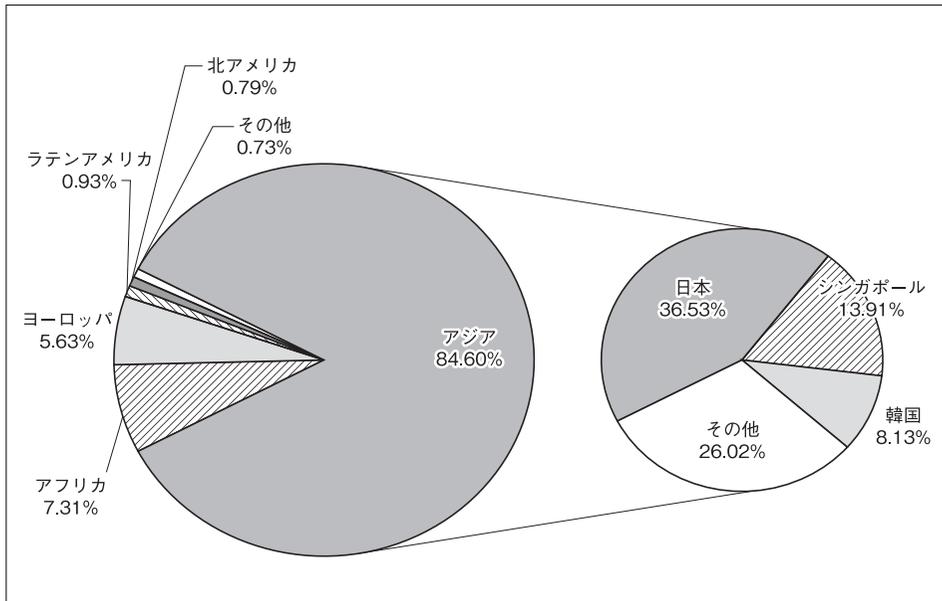
まず、中国における国際労務輸出の変化をみる（表1参照）。21世紀に入って約10年間の国際労務契約額は絶えず上昇している。中国の国際請負工事は、2000年から2010年までの10年間で117億ドルから1,344億ドルと10倍以上増加した。プロジェクトに関連する年末在外労働者は2004年に10万人を超え、2000年から2010年の10年間では5.6万人から37.7万人と約7倍増加した。また、国際労務協力による契約額は請負プロジェクトに比べて大きくないものの、2001年に30億ドルを超過し、順調に増加してきている。年末在外労働者数は、1990年にはわずか3.6万人だったが、2000年にはその10倍の36.9万人となり、2000年から2010年の10年間では36.9万人から47万人と約3割の増加をみせた。労務協

表1 中国における国際労務輸出の推移
(単位: 億ドル、万人)

年	契約額		年末在外人数	
	請負工事	労務協力	請負工事	労務協力
1990	21.25	4.78	2.18	3.61
2000	117.17	29.91	5.56	36.93
2001	130.39	33.28	6.00	41.47
2002	150.55	27.52	7.85	41.04
2003	176.70	33.87	9.40	42.97
2004	238.40	35.03	11.47	41.94
2005	296.00	42.45	14.48	41.87
2006	660.05	52.33	19.86	47.52
2007	776.21	66.99	23.60	50.51
2008	1045.62	75.64	27.16	46.71
2009	1262.10	74.73	32.69	45.03
2010	1343.67	87.25	37.65	47.01

出所：中国国家统计局『2011中国貿易外経統計年鑑』を基に筆者作成。

図1 2010年度国際労務サービス年末在外人数地域別割合



出所：中国国家统计局貿易外経統計資料（2011）に基づき筆者作成。

力による年末在外人数は請負工事による年末在外人数を依然として超えているものの、その差は小さくなり、特に契約額は請負工事の方が労務協力より絶対的な比重を占めている。ここから中国の国際労務輸出はまだ未発達段階にあり、低レベル状態におかれていることが分かる。

国際労務協力の年末在外労働者の地域別の割合（図1参照）は、アジア地域に集中し、8割を超えている。2010年の地域別割合の順位は、アジア84.60%、アフリカ7.31%、ヨーロッパ5.63%となったものの、一貫してアジアに集中してきている。アジアのなかでも、特に日本への労務協力による労働者の派遣が多い。2010年の年末在外労働者数の多い順をみると、日本が171,747人（全体の36.53%）、シンガポールが65,410人（13.91%）、韓国が38,229人（8.13%）であった（表2、図1参照）。これは中国の国際労務輸出は180の国と地域で行われているも

表2 2010年度地域別国際労務サービス年末在外人数（単位：人、%）

地域	人数	割合 (%)
合計	470,095	100
アジア	397,694	84.60
日本	171,747	36.53
シンガポール	65,410	13.91
韓国	38,229	8.13
アフリカ	34,380	7.31
ヨーロッパ	26,466	5.63
ラテンアメリカ	4,379	0.93
北アメリカ	3,726	0.79

出所：中国国家统计局貿易外経統計資料（2011）に基づき筆者作成。

ものの、アジア以外の地域では労務市場がまだ開発しておらず、その範囲があまりにも狭いからである。

次は、中国国内の各地域による国際労務輸出の状況を見る。表3は2010年の東部、中部と西部の一部の省について国際労務派遣人数と年末在外人数を見たものである。派遣人数と年末在

表3 2010年度地域別国際労務派遣人数と年末在外人数
(単位:人)

		派遣人数	年末在外人数
東部	山東省	47,300	101,913
	江蘇省	34,576	96,336
	広東省	24,788	38,455
	海南省	0	2
中部	山西省	1,224	6,147
	河北省	8,761	13,324
	江西省	4,694	14,615
	安徽省	12,631	20,236
西部	陝西省	7,638	8,553
	貴州省	977	1,789
	寧夏	453	692
	西藏	0	0

出所:中国国家统计局貿易外経統計資料(2011)に基づき筆者作成。

外人数の多い順に並べると、沿海に位置している東部地域が先で、その次が中部、西部である。これは東部地域が改革開放の方でも、国際労務輸出のシステムの整備の方でも、西部より進んでいるからである。しかし、東部としても海南省はチベットと同じく国際労務輸出の人数が少ないが、これはこの地域の国際労務輸出のシステムの整備と全体的な労働力の素質が低いから

であると思う。

最後に、国外就職の業種は多様化しているものの、伝統的な製造業、建築業および農林水産業の3大業種が依然として大部分を占め、全体の70%となっている。教育、設計、コンサルティング、監理業、コンピュータ業などの高度技術は少ない(表4参照)。

上述のとおり、中国における国際労務輸出の現状は、収集できる統計資料の限界で、その対象は主に中国政府の認可を受けた中央及び地方の企業が外国企業と請負工事や労務協力の契約を締結して派遣した労働者のみとなっている。そこで、本研究では、それ以外の海外経済援助や個人の責任で国外に行って就職している人は含まれない。

Ⅲ. 労務輸出の優位点分析

中国政府は国際労務輸出を積極的に推進しようとしているが、ここではその優位点について分析する。

まず、労働力資源供給の充実さである。中国は労働力に余裕のある国である。中国の労働力

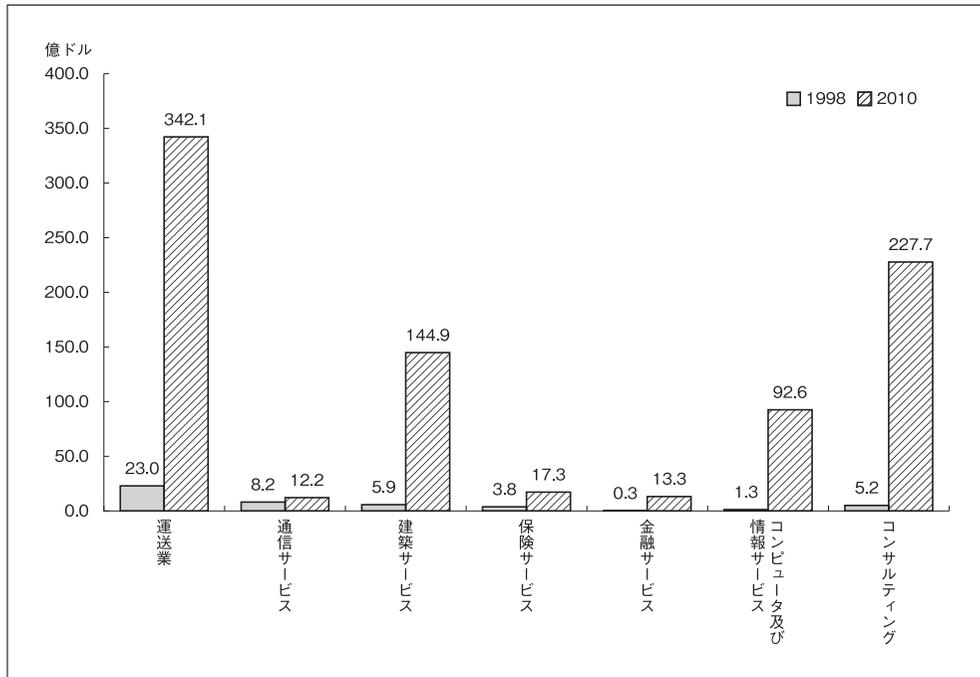
表4 労務派遣業種の変化

(単位:人、%)

業種	2002年		2003年		2004年	
	年末在外人数	比率	年末在外人数	比率	年末在外人数	比率
農林水産業	63,025	15.4	75,178	14.3	74,000	13.9
製造業	174,640	42.5	195,188	37.2	200,000	37.6
建築業	67,909	16.5	132,417	25.2	140,000	26.3
教育と医療	2,774	0.7	2,821	0.5	2,000	0.4
コンサルティング	1,165	0.3	3,095	0.6	3,000	2.6
コンピュータ業	1,131	0.3	1,441	0.3	1,000	0.2
飲食サービス	14,316	3.5	14,496	2.8	14,000	2.6
運送業	44,360	10.8	49,946	9.5	49,000	9.2
その他	41,051	10	50,262	9.6	49,000	9.2

出所:中国商務部対外請負労務合作各年年報に基づき筆者作成。

図2 中国サービスの貿易輸出貿易額の業種別変化（1998年と2010年）



出所：商務部2011年中国サービスの貿易統計に基づき筆者作成。

数は全世界の30%以上を占め、労務輸出に従事するための基本条件を備え、国際労務輸出拡大の需要を十分に満足させることができる。中国の社会保障部の統計によると、現在毎年大体1,400万ぐらいの労働力が新たに増加している。それ以外にも、農村にいる1.5億の余剰労働力を移転させることが可能である。全世界の労働力移動数は約3,000~3,500万人に達し、1980年代初めの2,000万人に比べて50%以上も増えている。先進国の低出産率と高齢化に従って、世界の労務全体の需要は更に増える。

次は、労働力構造の多様さである。中国の国際労務資源は、改革開放当時の「四肢は発達しているが、頭は単純である」と言われていた安かろう悪かろうのイメージと異なってきている。21世紀に入って、国際労務はもう20世紀末の建築、紡織、林業、農業、機械などの伝統的

業種に限らず、冶金、石油化学工業、道路建設、発電所、船舶、医療、ビジネスサービス、料理、家政婦、環境保護、工事設計コンサルティング、コンピュータ業、飛行機補修などの低、中、上の業種へとその領域は拡大されている。図2は国際労務輸出の業種の変化を1998年と2010年のサービスの貿易輸出の業種別貿易額の変化からみたものである。両者を比べる理由として、実際の労務輸出はサービスの貿易に伴って行うので、その変化が推測できるからである。図2のとおり、2010年は1998年に比べて、運送業、建築サービス業、コンサルティング、コンピュータ業では、貿易額でそれぞれ約15倍、25倍、44倍、71倍にまで増えた。これは21世紀に入って中国のサービスの貿易輸出が新しい業種で顕著な上昇を遂げ、それに伴う労務輸出も20世紀末と異なる新しい領域へと増加していくことを示

峻し、国際労務輸出の労働力構造も多様化して行くであろう。

もう一つは、労働力安価である。中国の労働力の人件費は安く、給料のレベルは低い。つまり、中国の労務賃金は先進国の賃金の10分の1にすぎず、より安い人件費の優位点を持っている。これは国際請負工事の場合に、人件費（賃金）を含めたコストカットにより、入札で優位に働く。

最後は人脈の広さである。今現在、数千万の華僑と外国籍の華人が世界各地に分布しており、中国人と共通の風俗習慣と言語文化を持っている。したがって、海外の華僑、華人は中国の労務輸出の中でますます重要な役を演じている。それは中国の国際労務輸出の多くが華僑と華人の紹介に頼り、彼らによってスムーズに国際労務市場に進出しているからである。

おわりに 幾つかの対策についての考察

上述のように、中国における国際労務輸出は30年間の発展を経て目覚ましい成果を上げている。しかし、国際労務輸出の管理体系の未整備、全国的な国際労務市場の情報ネットの不完備、労務労働者素質の低下、国際労務労働者の権益の侵害など、国際労務輸出に関する様々な問題も多発している。したがって、その対策措置としていくつか取り上げて考察する。

まず、中国の国際労務輸出の管理現状を踏まえて、国家労務輸出管理局を設立して国際労務輸出の組織と管理体系の一体化を求める。それによって、土地、財政、税収、貸付け、保険を含めた労務開発政策支持体系を設立し、絶えず農村の労働力の全面調査、育成訓練、輸出、管理サービスなどの仕事の内容を整え、労務輸出の有効性と組織化の促進を図る。

次に、先進的な技術を運用して、できるだけ早く全国的に統一された有効な国際、国内の労務の情報ネットを設け、直ちに情報の収集、選別、整理、伝達、配布、フィード・バックの作業を行うようにする。

さらに、労務輸出をする上で、技術の輸出を拡大し、輸出ルートを広げる。工事の請け負いを通じて技術、機械設備、電力設備などの輸出をはかること、労務輸出型の海外合併企業を大いに発展させ労働者募集を直接に行うこと、親戚や友人に依頼して自ら海外労務の口を探すこと、海外就職を提唱することなどである。

また、国際労務市場の需要に従って、外国語、技術、国際財務、法律などの育成訓練を行い、労働者の素質を高めるべきである。外国の技術職業学校と連合して、生産、経営、サービスなど、外国の需要に応じて国際労働者を育てることである。

最後に、早めに「海外就業保障法」を制定することにより国際労務労働者の権益を保護することである。例えば、インドネシアは1970年に《人材募集条例》を公布し、タイは1985年に《労働者募集法と保護法》を公布した。フィリピン海外就職局は1985年に《海外就業の規則と条例》を公布し、韓国は1989年6月に《就業保障と促進法》を改めて修正した。これらの法律と法規は各国の労務輸出者の権益を保障し、労働者の仕事と生活の条件を改善し、海外の就業などを促進する上で重要な役割を果たした。したがって、中国もできるだけ早く《海外就業保証法と促進法》を制定して国際労務に携わる人たちの権益を保障し、労務労働者の合法的な利益侵害事件の発生を杜絶し、中国の国際労務派遣が全面的な法制化の軌道に乗るよう導くべきである。

参考文献

- 蔡 昉『市場如何配置労働力資源』今日中国論壇2005年第5期。
- 范爱国『中日韓三国労働合作的現状、問題及対策分析』世界経済2002年04期。
- 傅江景『WTO 與我国労働力の国際転移』国際経貿探索2001年第5期。
- 李 莉『拡大对外労働合作：機遇、問題と対策』国際経済合作2005年第11期。
- 刘庚华『中国对外労働合作経営機構指南 立法、監管與実施』（中国移民管理能力建設項目培訓教材）国際勞工組織北京局2009年。
- 马国芳『对加入 WTO 後我国境外労働輸出の戰略思考』当代経済2002年第10期。
- 王殿华『我国对外労働合作存在的問題與对策』国際経済合作2005年第8期。
- 尹 豪『改革開放以来改革開放以来中国对外労働輸出発展総述』人口学刊2002年第6期。
- 钟文波『我国对外労働輸出の現状、問題與对策』河北科技師範学院学報（社科版）2005年第2期。
- 国家統計局貿易外経統計司『中国貿易外経統計年鑑 2011』中国統計出版社2011年。
- 中国对外承包工程商会『中国对外合作年度報告』2011年。
- 小林昌之『中国における人の移動の法制度 对外労働輸出の管理を中心に』（『東アジアにおける人の移動の法制度』調査研究報告書）アジア経済研究所2012年。