

中国の労働力送出に関する考察

A Study on the Advance of Chinese Labor to Other Countries

杜 国 慶*

Guoqing DU

Abstract: Since 1990s, Chinese government has been dispatching labor in order to solve the population pressure problem and obtain more income with contracts with as many as 180 countries and areas in the world. I study the organizations, policies and systems of labor dispatching of Chinese government, and investigate the patterns and changes in the distribution of Chinese labor in the world with statistic data from 1998 to 2006. By the two parameters of amount and change trend slope, the 180 countries and areas can be divided into 5 types.

Key words: 労働力 (labor), 労務合作 (labor collaboration), 請負プロジェクト (contract project), 中国 (China)

I はじめに：中国における労働力海外送出の背景

II 労働力海外送出の制度および枠組み

- 1) 労働力海外送出の制度
- 2) 労働力海外送出の枠組み
- 3) 労働力海外送出の国際協定
- 4) 労働力の受け入れ状況

III 中国の労務合作および変化

- 1) 対外労務合作の経年変化
- 2) 送出側からみる労務合作による送出の変化
- 3) 送出先地域別からみる労務合作の変化
- 4) 送出先国別からみる労務合作の経年変化

IV 結論：中国労働力送出先の類型区分

I はじめに：中国における労働力海外送出の背景

中国では、経済発展とともに農村部と都市部の経済格差が大きくなりつつある。このような経済格差を背景に、従来の戸籍管理が緩和され、よりよい生活を求める農民たちは農村から都市へと移動し始めた。このような「農民工」と呼ばれる、豊富かつ廉価な農村労働力の労働集約型産業部門への移転は、これまで中国の高度成長を支える最大の要因となってきた。張（2008）によると、人口増加と郷鎮企業の労働力吸収、耕地面積の労働力需要で計算すれば、1億人以上の余剰労働人口が農村に存在すると計算できる。都市の雇用機会を考慮しても、年間約1,200万人の労働力が職に就けないことになる。したがって、中国の労働力市場は他の発展途上国と同じで供給超過が続くことになるであろう。

* 立教大学観光学部・准教授

改革開放の政策が実施されて以来、グローバル化が進展する背景の下で、余剰労働力は中国国内に止まらず海外へと移動する動きも見られる。2004年に、中央政府の労働・社会保障部はフィリピンやメキシコの海外就労人口を事例として挙げ、「中国は国内人口に対して海外就労者数（2003年末52万5,000人）が極端に少なく、周辺の発展途上国と大きな開きがある」と指摘した。これを受け、2007年末に労働・社会保障部に設立の認可を得た海外就労仲介会社は500社まで増え、海外就労の基本的な管理体制は整ってきている（張、2008）。

労働力の海外への送出およびその効果については、研究者にも注目され始めた。晏（2007）は1982～2005年のデータを用いて、農民の収入総額と第一次産業生産高、第二次産業生産高、対外経済合作完成金額との相関係数を計算した結果、農民の収入額は労務送出に大きく影響されているという結果を得た。

海外への労働力送出事例はメディアでもよく報道されるようになった。吉林省に位置する松原市前郭鎮では、2002年の労務送出による収入が416万元で、村の経済収入の13%も占める。当鎮では、朝鮮族が人口の56%を占め、昔から出稼ぎに行く風習が存在してきた。海外にいる親族や友達の紹介で、35人が韓国、日本などへ出稼ぎに行き、一人当たりの年間収入が約3～4万元となった（劉・羅、2004）。同じ吉林省の梅河口市は、毎年3.5万人の労働力を中国国内外に送出し、うち外国へ送出するのは僅か5,000人であるものの、収入は1.5億元に上り、労務送出による収入の半分を占める（楊、2006b）。

統計によると、1989～2003年の間、延辺朝鮮族自治州は延べ114,517人を海外に派遣し、うち韓国へ3万6,414人、ロシアへ1万4,250人、北朝鮮へ5,982人であり、それぞれ全体の31.8%と12.4%、5.2%を占める。現在、州には国家商務部に指定された対外請負労務仲介会社が12軒、民間の仲介会社30軒も労務派遣の業務を行っている。2003年、延辺住民の預金額が235億5,800円で上昇し、吉林省住民預金総額の10.90%を占め、省の第3位となる。しかも、一人当たり住民

預金額は1万778元と高く、省の平均値2,648元を大きく上回り、省の第2位、中国30少数民族自治州の第1位の位置付けである。1998年から、州の外貨収入が増加しつつあり、2003年には6億5,316万米ドルにも及んだ。2000年から2003年の4年間、海外からの外貨送金額は4年連続で州の財政収入を上回り、特に、2003年には海外からの外貨送金額は州の財政収入の2.6倍、住民預金額の1.6倍ほどへと著しく増加した。労務輸出による外貨収入は、州の住民預金額の増加に大きく貢献していると言えよう（王、2005）。

中国の労働力送出は、日本とも大きく関連している。日中間の研修生派遣は1979年から始まり、1992年以降は発展が著しくなった。1995年以来、派遣者数は毎年30%の増加率を維持してきた。1999年7月まで、研修生契約数が8,320件、派遣研修生数が約11万人となった（範・方、2002）。日中間の労働力の雇用は主に研修生制度を利用している。日本国際研修協力機構の統計によると、2003年、日本が受け入れた海外研修生総数は4万3,500人であり、前年の2002年より9.4%増加した。うち、中国人研修生が3万3,500人で、前年より10.8%増加し、研修生総数の77%も占める。中国人研修生が3年連続で70%以上の割合を占めた。中国人研修生は主に服装裁縫と機械加工、食品加工、建築業、農業に従事している（王、2007；楊、2006b）。図1で示す通り、JITCOの統計によると、2003年には中国人研修生が研修生総数の70%以上を占め、2004年にはその割合が80%を超えた。このように、中国の労働力送出は日本の労働力不足の局面を改善するための役割を果たしているとも言えよう。中国の労働力送出と日本の研修生制度は、中国から日本への労働力の送出に大きく関わっている。

このように、先進国と発展途上国の経済格差、そして国内労働力の圧力により、中国の労働力送出はますます発展する傾向が著しくなる。中国から海外の人口の移動は、主に留学と就労、旅行などが挙げられるが、人口規模と滞在期間を合わせてみれば、労働力の送出は、中国と外国の間に発生している最大な人的な移動とも言えよう。本研究は、中国における労働力の海外進出が可能とな

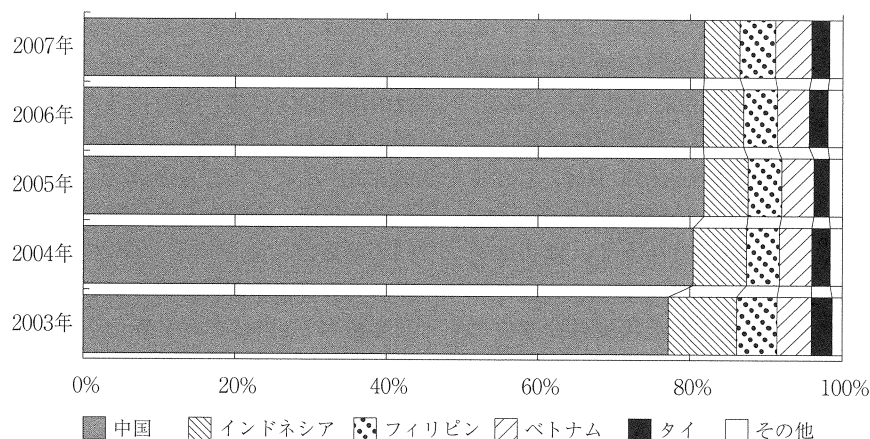


図1 JITCO 支援研修生国籍別の構成 (2003～07年)

(財団法人 国際研修協力機構, 2009 により作成)。

る制度と政策の整備を考察したうえ、統計データを分析して労働力の海外進出の変化を考察することを目的とする。

Ⅱ 労働力海外送出の制度および枠組み

1) 労働力海外送出の制度

現時点において、中国では国外への労働力送出に関する包括的な法律は存在しないが、2001年に海外へ派遣する労働者の教育と訓練制度を規範する「外派労働人員培訓工作管理規定」(中華人民共和國對外貿易合作部, 2001)をはじめ、労働力送出の法的枠組みを形成してきた。本規定は、各省・自治区・直轄市レベルの對外經濟貿易部が、中央政府の商務部から許可を受けた教育研修センターに対して、派遣労働者の教育・研修を行う資格を発行する権限を有すると定めている。教育・研修に参加した研修生は、研修修了の試験に合格した者が資格証書を取得することができる。この資格証書は国外派遣手続の必須書類の一つである。外国語の学習は少なくとも40時間の受講が求められ、職務技能の研修は国外雇用主の要望に基づいて確定される。しかし、上述の初級レベルの職業資格証書を有し、派遣先国の語学に優れている者は、上記規定に制限されない(中華人民共和國商務部, 2001)。

他に、主たる法規として以下のようなものが挙

げられる。

まず、2002年に制定された「国外就職仲介管理規定」がある(中華人民共和國労働和社会保障部・中華人民共和國公安部・中華人民共和國国家工商行政管理総局, 2002)。海外における雇用に関する主たる規定は、人力資源・社会保障部、公安部、国家工商行政管理総局が連名で公布したこの「国外就職仲介管理規定」に定められている。中国では、人力資源・社会保障部と商務部が、海外への労働力送出問題を担当する部署であり、うち人力資源・社会保障部は海外の雇用主との間に雇用契約を締結して送出した労働者を管理し、商務部はプロジェクト請負に基づいて送出した労働者を管轄する。海外就職仲介管理規定の制定は、海外の雇用主と雇用契約を締結して送出される労働者にサービスを提供する仲介機構の運営を規範することが目的である。本規定によると、人力資源・社会保障部が海外における就職活動の管理及び監督検査に責任を負い、公安機関が出入国秩序の管理に責任を負い、工商行政管理部が国外就職仲介機構の登録登記の管理に責任を負うと役割分担が定められている。本規定第5条では、国外就職仲介活動に従事するために必要な基本条件を規定している。

次いで、2004年に商務部により公布した「対外労働合作経営資格管理弁法」(中華人民共和國商務部, 2004a)は、労働力送出に従事する企業

の業務を規範化することを目的とする。企業の規模および送出する労働者の人数は、人力資源・社会保障部が手がける規模を大きく超えており、海外への労働力送出の主要なチャンネルとなってきた。本規定は、労働力送出に従事する企業は商務部の批准を得、資格証書を取得してから業務を行うことができると定めている。そして、登録資本金と資産負債率、業務用面積、職員の資格に関しても細かく規定されている。

第3に、対外プロジェクト請負における労務派遣の管理に関する暫定方法「対外工程承包行程項下外派労務管理暫定弁法」（中華人民共和国商務部、2005）が挙げられる。これは商務部が公布したものであり、ゼネコンあるいはプロジェクト下請業者が海外へ派遣する労働者との間に、当該派遣労働者が出国する前に労働派遣および雇用契約書を締結することを規定する。ゼネコンあるいはプロジェクト下請け業者は労働者を国外派遣する前に、プロジェクトの関連状況、派遣先国での労働条件、生活条件、報酬を紹介かつ説明する責任を負うほか、派遣先国で遵守すべき法律及び法規についても教育すると定めている。

2) 労働力海外送出の枠組み

中国では、労働力の海外送出には海外の雇用主と契約を締結した就労（中国では「対外労務合作」と言う）とプロジェクトの一部又は全部を請負う方式（中国では「承包工程」と言う）、デザイン・コンサルタント（中国では「設計・諮詢」と言う）の3種類がある。うち、デザイン・コンサルタントによる労働力の送出は極めて少ない。

海外へ労働力の送出を担当する機関は人力資源・社会保障部と商務部である。人力資源・社会保障部は、海外の雇用主との間に雇用契約を交わして送出する労働者を所管する一方、商務部はプロジェクト請負に基づいて派遣された労働力を所管している。2つの機関の違いは、前者が所管する雇用関係は中国国民と国外雇用主との間に締結されたものであり、後者が所管する雇用関係は中国国民と中国国内の企業との間に締結されたものというところにある。

人力資源・社会保障部には国際交流サービスセ

ンターが設置されており、労働力送出の管理に責任を負い、主たる業務は次のとおりである（中華人民共和国商務部、2004b）。

- ①労働力送出の計画の作成および実施に参画する。
- ②国外の雇用市場を開拓し、労働力送出サービスを行う機関の業務遂行を監督する。
- ③労働力送出サービスを行う機関に対し、労働力送出に関する指導、教育、情報の提供を行う。
- ④派遣された労働者に対して法的な相談を提供するサービスを実施する。

人力資源・社会保障部の統計によると、2007年末時点で、国際交流サービスセンターのもとに500の労働力送出機関が存在しており、2007年に送出された労働者は6万5,000人に上る（中華人民共和国人力資源和社会保障部、2008；中華人民共和国人力資源和社会保障部、2009）。

商務部および商工会議所は、海外における請負プロジェクトにおいて重要な役割を果たす機関であり、請負プロジェクト、請負契約に基づいて派遣される労働者に対する指導、コンサルタント及びサービスを提供する。また、中国大使館の商務担当官も監督の責任を負う立場にあり、主たる業務はプロジェクトの確認から業務運行の監督にまでわたっている。海外のプロジェクト請負について、商工会議所の統計によると、2005年末時点で1,900社がプロジェクト請負に伴う労働力送出に従事していることがわかる（人民網、2006）。

2006年、中国は35万1,000人の海外におけるプロジェクト請負に基づく労働力提供、労務協力、コンサルティング・設計サービスを含む各種労働者を国外送出しており、2005年と比べて7万7,000人も上回る。2006年末まで、海外へ送出された中国人労働力の累計は382万人に達した（中国服務貿易指南網、2008c）。

3) 労働力海外送出の国際協定

労働力の海外送出を強化するため、現在、中国政府は以下の8カ国との間、労働力送出に関する相互協定を締結している。

- ①モーリシャス：相互労働協力協定

- ②英国：看護専門人員雇用協定
- ③ロシア：中露両国民の短期労働協定
- ④バーレーン：労働及び職業教育協力協定
- ⑤マレーシア：中国人労働者雇用に関する覚書
- ⑥韓国：韓国への労働力送出に関する覚書
- ⑦アラブ首長国連邦：中国とアラブ首長国連邦政府の相互労務協力に関する覚書
- ⑧オーストラリア：技術労務雇用の促進に関する覚書

2007年4月に締結された「韓国への労働力送出に関する覚書」は最も新しい相互協定であり、政府の公的機関として、中国では商務部対外経済合作局、韓国では労働省人力資源局が、労働力の送出と受入れの管理を行う権限を有すると定められる。また、政府および両国の管理機関は、労働力の送出および受入れに関する計画と規定を制定するとともに、韓国語試験、派遣手続にも責任を負うこととなる。中国側の管理機関として対外経済合作局は、労働者の募集、選抜および名簿の作成を担当する。覚書に加え、対外経済合作局は韓国に特別事務所を設置し、送出した労働力のフォローアップ管理を行う（人民網、2006；中華人民共和国商務部、2004b）。

4) 労働力の受け入れ状況

商務部の2006年の統計によると、中国の労働力送出は主としてアジア向けで、人数は50.1万人に及び、全体の74.3%にあたり、2005年と比べて若干増加している。国および地域別の統計を見ると、2006年に中国人労働力送出の主たる国・地域は、日本（6万5,000人）、シンガポール（3万1,000人）、マカオ（2万4,000人）、ロシア（2万3,000人）、香港（2万人）の順となる。また、2006年末時点で、海外に滞在する中国人労働者の人数は日本14万3,000人、シンガポール8万5,000人、韓国5万9,000人、マカオ3万8,000人、アルジェリア2万9,000人であり、これらを合計すると全体の52.4%にも達する。中国人労働者は、アジア以外にも世界100カ国以上に進出している（中国服務貿易指南網、2008a, 2008b）。

2003年のデータによる、中国が海外へ送出した労働力の中、19万5,000人が製造業に従事し、

派遣労働者の37.2%を占める（楊、2006a）。2006年末までに海外へ送出された労働者は、主として製造業、建設業、農業、林業、畜産業、漁業及び輸送業の分野で就業しており、送出労働者総数の87.9%を占める。送出労働者は主に伝統的な産業に従事しており、コンサルティング、設計、コンピュータ等の領域における雇用が極めて少ないのが現状である（中国服務貿易指南網、2008c）。

Ⅲ 中国の労務合作および変化

本章では、上記の労務合作と請負プロジェクト、デザイン・コンサルタントから労務合作の統計データを利用して、中国による労働力の海外送出について考察することを試みる。労務合作を選んだ理由は3つが挙げられる。まず、確かに中国の労働力送出は政府主導型の請負プロジェクトから始まったが、経済発展とともに民間の経済活動が活発化し、労働力が直接海外の雇用主と契約を結ぶ労務合作が著しい発展を遂げた。第2に、送出人員数を見ると、労務合作による送出人員数が請負プロジェクトによる送出人員数を大きく上回り、送出人員総数に大きな割合を占める。第3に、本研究の主な考察内容となる日中間の労働力の流動から見ると、労務合作が主であり、請負プロジェクトとデザイン・コンサルタントによる労働力の送出人数は極めて少ない（表1）。

以下、1998～2002年の統計データを用いて、中国の労務合作の変化を考察する。

1) 対外労務合作の経年変化

図2で示すように、改革開放政策が実施されてから、中国の労働力送出において営業額にも年末在外人数にも著しい変化が現れた。1987年の年末在外人数が3万1,900人であるものの、2006年には15倍弱の47万5,200人まで急増してきた。年末在外人数の変化を見ると、以下のように段階を区分することができる。

まず、1979～90年の期間において、労働力送出の始動期であり、労務合作による営業額が2億2,300万US\$以下の低い水準に止まっており、各年の変化率にもプラスとマイナスが混在する不安

表 1 中国の対外出人員数 (2007 年)

		海外送出総数 (人)	日本への送出数(人)
合計	年間送出人数	371,709	70,152
	年末在外人数	742,883	162,494
請負プロジェクト	年間送出人数	154,751	672
	年末在外人数	236,002	914
労務合作	年間送出人数	214,869	69,477
	年末在外人数	505,050	161,580
デザイン・コンサルタント	年間送出人数	2,089	3
	年末在外人数	1,831	0

(中華人民共和国商務部, 2008 により作成).

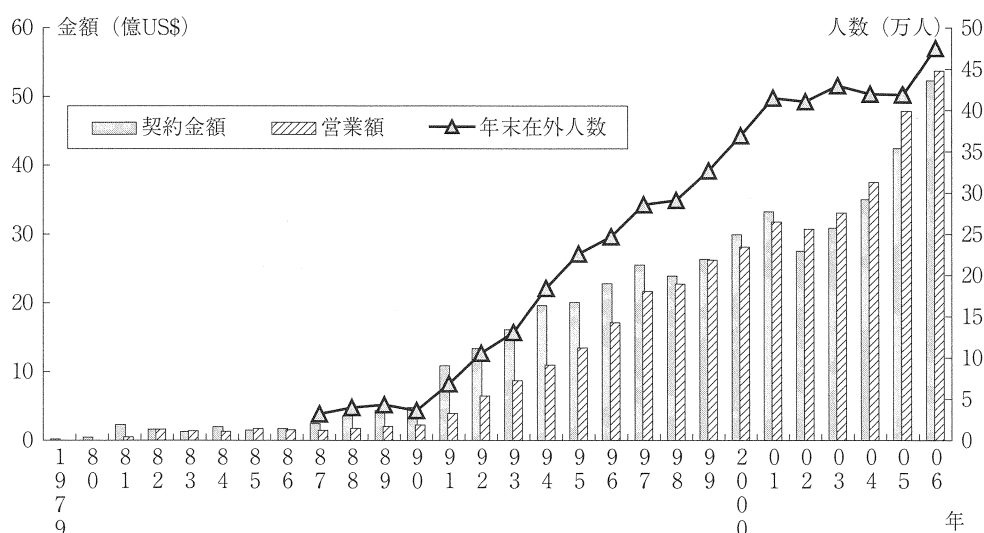


図 2 中国の対外労務合作の変化 (1979 ~ 2006 年)

注：中国統計局貿易外経統計司 (2007) により作成。1981 年で示した営業額 (4,700 万 US\$) は 1979 ~ 81 年の合計値である。

定な状況を示す。特に、1987 年から 1990 年まで、年末在外人数には大きな増加が存在せず、1990 年には減少する傾向も現れた。

次いで、1991 ~ 97 年の間、営業額も年末在外人数も急上昇な勢いを示している。各年増加率において、営業額はどの年も 26.5% 以上で、年末在外人数は 1996 年を除けば 15.8% 以上の高い水準を維持している。そして、この期間中の 1991 年の営業額増加率 76.2% と年末在外人数増加率 89.2% はいずれも 1979 年から 2006 年までの最高値となり、対外労務合作の高度成長期とも言え

う。

1998 ~ 2001 年において、前の期間の延長として、増加率をプラスに維持しているものの、増加率はいずれも前の期間より低い水準に低下しており、安定した成長期間と考えられる。

2002 ~ 06 年は、年末在外人数には増加と減少が混在する傾向が現れたが、営業額には 2002 年を除けば増加する傾向が著しい。いわゆる一定の人員数による経済効果が上昇し、中国の労働力送出が量を重視するパターンから質を重視するパターンに移行しつつあると理解できる。

2) 送出側からみる労務合作による送出の変化

1998～2006の統計データを用いて、送出側の中国の地域別送出人員数を考察するのが、本節の目的である。

図3で示すのは、労務合作による送出人員数の地域分布である。1998年から2001年まで、福建省が1位であったものの、2002年からは江蘇省が1位となった。福州での聞き取り調査によると、一時期福建省の日本への密入国と不法滞在が著しかったので、入国管理局によるビザ審査が厳しくなったのが一つの原因である。

1998～2006年の送出人員合計を見ると、17万人以上の地域は江蘇（476,259人）、福建（453,324人）、山東（367,926人）、遼寧（292,375人）、吉林（272,261人）、上海（234,137人）、広東（193,073人）、浙江（170,087人）となり、沿海地域および東北地方からの海外への送出が活発化しているとも言えよう。

続いて1万人以上の地域は天津（99,529人）と河南（93,141人）、四川（81,181人）、河北（78,807

人）、黒龍江（61,055人）、江西（54,780人）、安徽（51,222人）、湖南（45,728人）、湖北（45,512人）、重慶（23,749人）、内蒙古（20,595人）、陝西（13,816人）、北京（12,452人）、山西（11,372人）であり、天津を除けばすべて内陸に位置する地域である。そのうち、2001年から、内陸部の四川省にも増加傾向が現れたが、増加は一時的なものに止まった。

残りの西藏（5,164人）、広西（4,335人）、雲南（2,956人）、甘肅（2,024人）、海南（1,782人）、寧夏（1,147人）、新疆（1,136人）、貴州（1,044人）、青海（111人）は海南省を除いてすべて内陸の少数民族地域であり、地域の経済水準と教育の普及レベルが海外への労働力送出とも関連していると推測ができる。李・洪（2005）は1983～2003年の統計データを利用して計量的な分析を施し、中国の労務送出が輸出貿易増加貢献に対する弾力係数は0.93であったと結論を出し、労務送出と経済レベルの関係を確認した。

労務送出の地域格差および類型区分について、

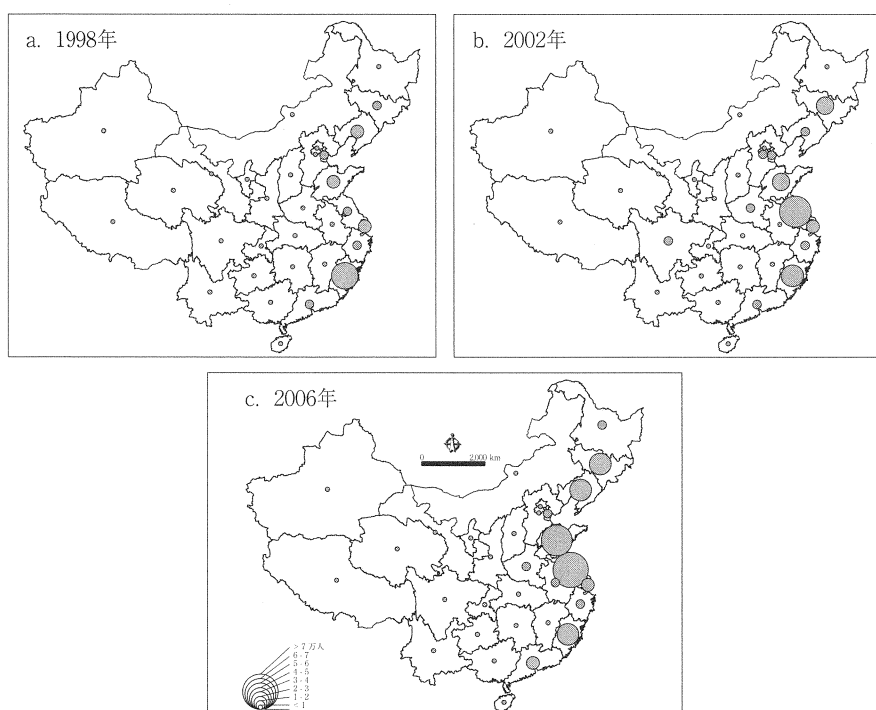


図3 中国における省別労務合作送出者数の分布（1998年）
（中国統計局貿易外統計司，2003，2004，2007により作成）。

湛・李（2006）は1983～2003年の統計データを分析し、各地域を2グループに分類した。グループ1には河南、四川、北京、天津、吉林、上海、浙江、遼寧、山東、広東、江蘇、福建が属し、河南と四川以外はすべて沿岸部に位置する。これらの地域では輸出貿易と労務輸出が相互的に促進する良い循環が構成されている。珠江デルタ、長江デルタ、京津唐など経済開放の最前線地域に位置し、最新の経済動向を把握している地域でもある。同時に、海外の進出企業も集積している地域であるため、労務送出には固い基礎が築かれている。そして、河南省は人口規模が省レベルでは中国の第1位であり、豊富な労働力資源を有する。四川省は中国の東西を連結する重要な役割を果たしている。残りの省はグループ2に属する。海南省を除けばすべてが中部または西部に位置する。中国の中部と西部において輸出貿易と労務輸出の相互促進関係はまだ成立していないとも言えよう。

地域間の格差は、地域の特殊的な要因にも由来する。例えば、吉林省延辺朝鮮族自治州には、民間による自発的な出国ブームが起きている。州が組織的に労務輸出を始めたのは1984年からであり、1994年までに労務人員15,854人を送出し、それによる外貨収入が4,000万元に及ぶ。1994年1年間で、6,300人を送出し、主な送出先はロシア、日本、韓国、アメリカ、リビア、ヨルダン、シンガポール、スペイン、ドイツなどの国である。従事する業種も単純な漁業から建築、機械加工、運輸、サービス、調理師、林業まで約30種に増えてきた。2001年まで累計延べ人数が83,875人となり、7年連続で吉林省の第1位を占めた。2001年には3,640人を派遣し、外貨収入が5,870万米ドルとなった（沈、2003）。

1989年までは、すべての国際労務合作が吉林国際経済技術合作公司を通して行われたため、州の労務輸出の発展が大きく規制されていた。1991年、中央政府の経済貿易部から許可が下り、「延辺対外経済技術合作公司」が設立され、ロシアのアジア部分の労務合作から、1992年11月には東ヨーロッパ、北朝鮮など、1993年5月にはさらに送出範囲を拡大した。1993年4月、経済貿易部の指示で琿春国際技術合作公司を設立した。上

記の3つの会社のほか、州内では100人以内の労務輸出なら各貿易会社が派遣することが可能である。

1991年、延辺海員学校が開校し、海外へ船員を送出するようになった。1994年7月、経済貿易部の許可を得て延辺出国人員培訓学院を設立し、輸出労働力のトレーニングを強化し、同年10月1日からは訓練を受けなかった人の労務派遣は禁じられるようになった（金・柳・嚴、1996）。州の統計によると、2002年、州の対外労務送出が再び史上記録を更新し、在外労務による収入が4.8億米ドルにも上り、前年より60%の増加率で、州の年間財政収入の2倍に相当する金額になる（劉・羅、2004）。

同じような事例は、南部の福建省にも存在する。福建省北西部の武夷山南麓に位置する明溪県は人口が約11.5万人である。1990年以来、出国ブームが流行り、1999年7月までにパスポートを取得した3,998人のうち、約2,700人が34カ国へ出稼ぎに行っており、主な行き先はハンガリー、イタリア、ロシア、ブルガリアまで広がる。「福建旅欧第一県」と称されている。出国者数の増加とともに、外貨預金額が増え続け、2000年には、明溪銀行の外貨預金額が390万米ドルを超えた。県の農民一人当たり純収入において、労務送出による収入が10%以上を占める。県では、ビザ取得の手続きは殆ど仲介会社に依頼する。これらの仲介会社の経営者は、外国での留学または就職した経験があるため、外国のビザ取得の規定と方法も熟知している（劉・羅、2004）。

郝（2006）によると、河南省南部の大別山脈の中腹に位置する新県は自然条件が厳しいため、国の重点貧困県として指定された。1980年代半ばから、中国建築公司を通して労務送出を始めた。1984年、県が労務送出の仲介会社「労務輸出公司」を設立し、中国国内とともに東南アジア、欧米など20数カ国・地域へ労働力を送出した。統計によると、毎年約6万人の労働力が送出され、農村人口の4分の1、農村労働力の半分以上を占める割合となる。平均的に、一世帯に一人が出稼ぎに行っていると言われ、現在、毎年約2,100人を外国に送出し、それによる収入が3億元にも上る。

3) 送出先地域別からみる労務合作の変化

本節では、統計データを用いて、中国労働力の海外送出先の分布およびその変化を考察する。まず、送出先の地域別変化を示すのは図4である。

アジアは最大の割合を占めており、送出人数も1998年の198,771人から2006年362,114人までほぼ倍増した。中東においては、1998年の16,971人から2006年の35,600人まで同じくほぼ倍増し、絶対数はアジアほど大きな割合を占めていないものの、増加率は最大となる。アフリカは1998年(25,008人)と2006年(25,065人)がほとんど同じ人数であり、全体の送出者数が大きく増加したため、総数に占める割合が減少する傾向を見せる。ヨーロッパは、各年の送出者数の変化率にプラスとマイナスが混在しており、全体における割合も不安定である。北アメリカへの労働者の送出者数は1998年の17,082人から10,283人まで減少し、全体に占める割合が著しく減少する傾向を示す。中南米は、送出者数が変化するものの、全体に占める割合が安定しており、全体に一致する変化をしていると推測できる。各地域において変化の最も激しい地域は太平洋地域であり、送出者数最大値の23,997人(2004年)と最低値の3,591人(2006年)の間に大きな開きが存在する。

以上のように、中国の労務合作送出先からみる

と、アジアが最大の割合を維持していることが分かる。

4) 送出先国別からみる労務合作の経年変化

本節では、労務合作の送出先となる国別の統計データを地図化して考察を行う。

1998年には、163カ国・地域に労働者が送出されている。シンガポールが最多の送出人員数51,638人を有し、2万人を超える送出先は韓国28,813人、マカオ27,066人、日本27,007人、台湾25,611人、香港21,815人の順となり、いずれもアジアの国・地域である。続いて1万人を超えたのは北米のアメリカ(16,940人)とアフリカのモーリシャス(11,681人)である(図5)。

1999年、引き続きシンガポール(60,867人)が最多の送出人員数を有しているが、韓国(65,733人)と日本(32,874人)、ロシア(11,687人)の増加が顕著である。特に、ロシアは前年の1.75倍となり、送出人員数も1万人を超えた。1998年に1万人を超えた送出人員を有する国・地域から台湾(24,473人)と香港(19,979人)を除けば、すべて増加する傾向を示している。送出範囲は167カ国・地域まで拡大した。

2000年、第1位のシンガポール(73,706人)と第2位の日本(44,731人)の間に大きな開きが

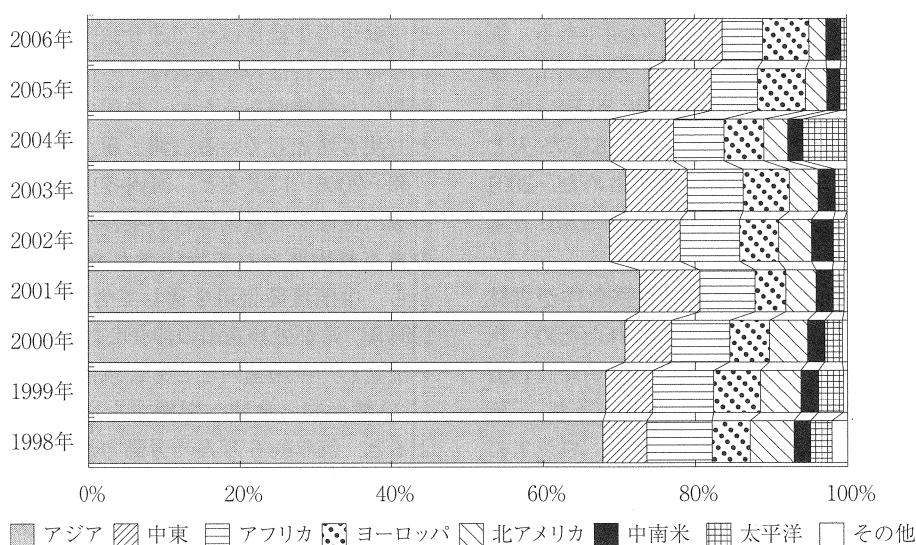


図4 中国労働力送出先の地域別構成と変化(1998～2006年)

(中国統計局貿易外経統計司, 2003, 2004, 2007 により作成)。

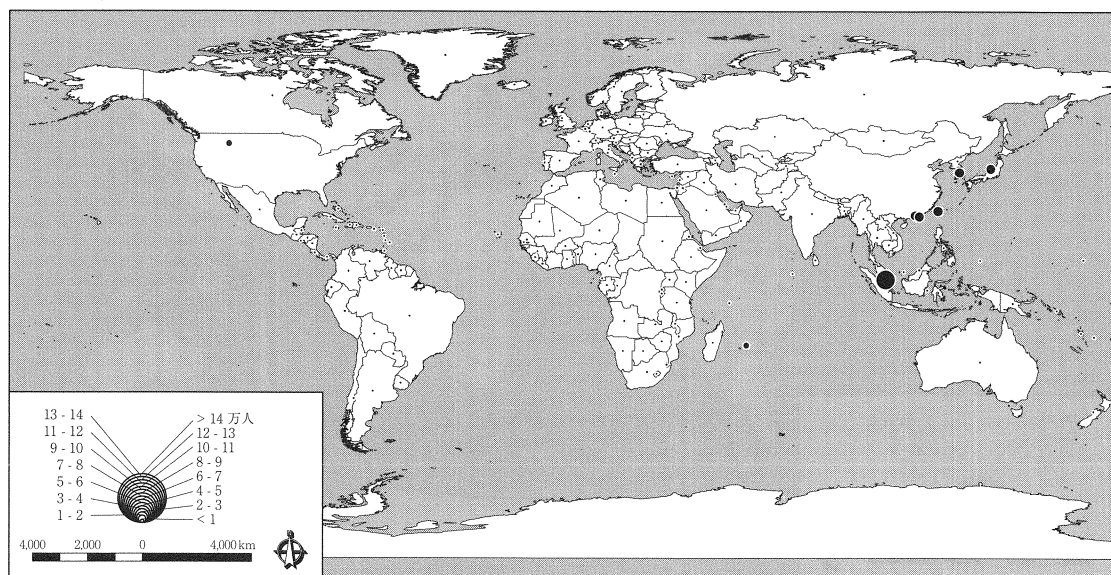


図5 中国労務合作送出先の分布 (1998年)
(中国統計局貿易外経統計司, 2003 により作成)。

存在しているものの、日本が韓国 (42,541 人) を上回って第2位に順位を上げた。台湾 (28,718 人) も増加する傾向に転換したが、香港 (18,394 人) は2年連続で減少してきた。

2001年には上位3位が引き続きシンガポール (85,666 人)、日本 (56,218 人)、韓国 (43,492 人) の順となっている。うち、日本への送出国員数が2000年の1.26倍となり、大きく増加している。マカオ (36,563 人)、台湾 (29,678 人)、香港 (23,039 人) も増加する傾向を示し、中国近隣地域への送出が活発であると言えよう。他方、イスラエルへの送出国員数も15,947 人となり、著しい増加を示す。全体的に大きく増加したが、1万人を超えた送出先のうちアメリカ (16,276 人) が唯一減少傾向を示す国となる。

2002年には、1万人を超えた送出先には増加する国・地域と減少する国・地域が混在する。第1位のシンガポール (79,478 人) をはじめ、第3位の韓国 (40,875 人)、マカオ (21,033 人)、台湾 (18,015 人) が減少した一方、日本 (71,035 人) と香港 (23,286 人)、アメリカ (17,493 人) は増加を遂げた。特に、日本は第1位のシンガポールと同じ7万人台に並べ、韓国と大きな格差を置くようになった (図6)。

2003年の最大の特徴は、日本 (87,522 人) がシンガポール (71,048 人) を抜いて第1位となった。韓国 (50,070 人) も前年より約1万人が増加したものの、依然シンガポールとの間に大きな格差がある。2003年は経年変化において重要な転換点とも言え、シンガポール、アメリカ、モーリシャス、イスラエルはこの年から送出国員数の減少が続いていく。

2004年には、上位5位の送出先において、第1位の日本 (98,568 人) だけが増加傾向を示した。中国の近隣国・地域に減少傾向が強まる一方、中東のヨルダン (10,938 人) は1万人を超え、増加することとなった。

2005年には日本 (118,231 人) が10万人を突破して上位1位の優位性を確定し、第2位のシンガポール (60,908 人) のほぼ2倍となり、1998年の相互関係を逆転した。ロシア (17,925 人) とヨルダン (12,343 人) も引き続き増加傾向を示している。

2006年には、再び増加が強まる傾向が現れた (図7)。特に、第1位の日本は142,404 人まで大きく増加し、近隣諸国・地域にも増加する傾向が確認できる。他方、中国と遠く離れているヨルダン (10,586 人) とアメリカ (9,676 人)、モーリシャ

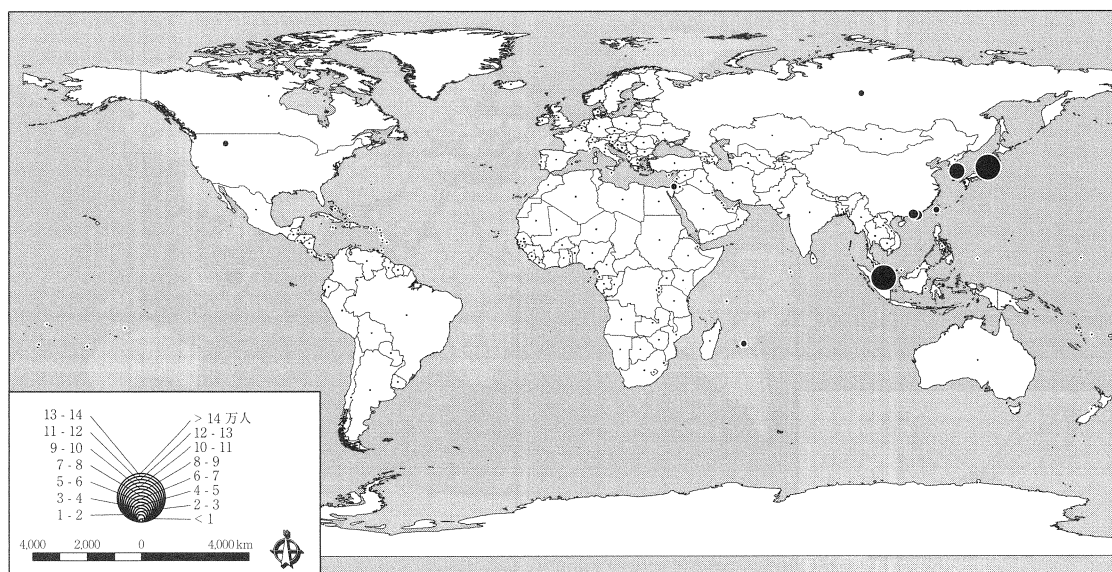


図6 中国労務合作送出先の分布 (2002年)
(中国統計局貿易外経統計司, 2004 により作成).

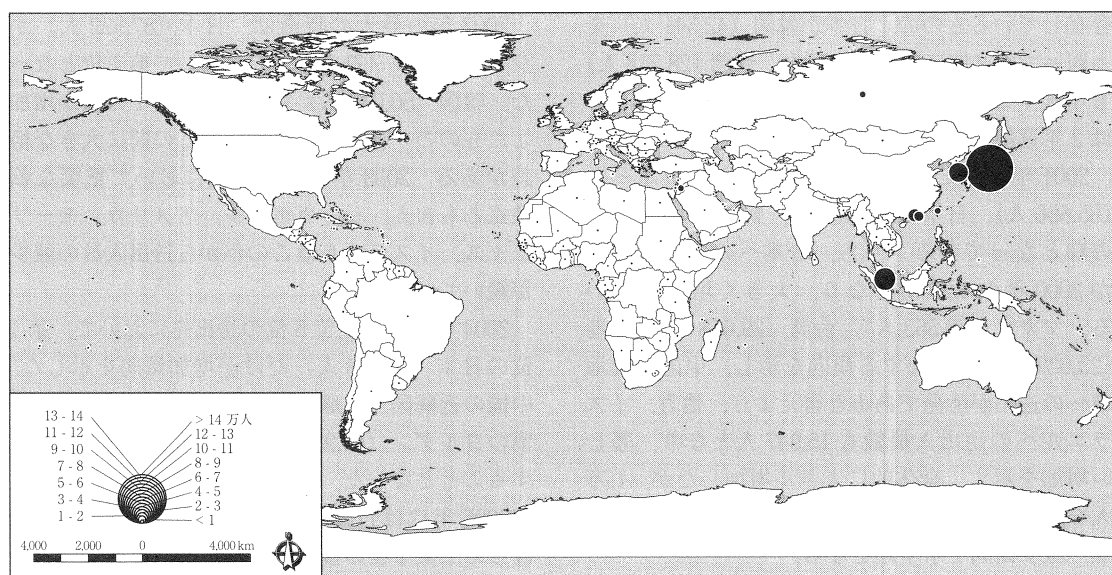


図7 中国労務合作送出先の分布 (2006年)
(中国統計局貿易外経統計司, 2007 により作成).

ス(9,418人)には、送出人員数が減少した。送出範囲も148カ国・地域と最少となった。

以上の分析に踏まえて、上位10位送出先の変化をまとめたのは図8である。この図では、日本と韓国の増加とともに、台湾とアメリカ、モリシャスの減少が確認できる。マカオと香港、ロシ

ア、イスラエルには変動が激しく見られる。

中国の労務輸出は中東への輸出から始まり、一時期は中国の最重要な労務輸出市場であった。様々な原因で、1990年代から輸出量に減少する傾向が現われた。東アジアと東南アジアは従来、中国労務送出の最大の市場であり、派遣労働力総

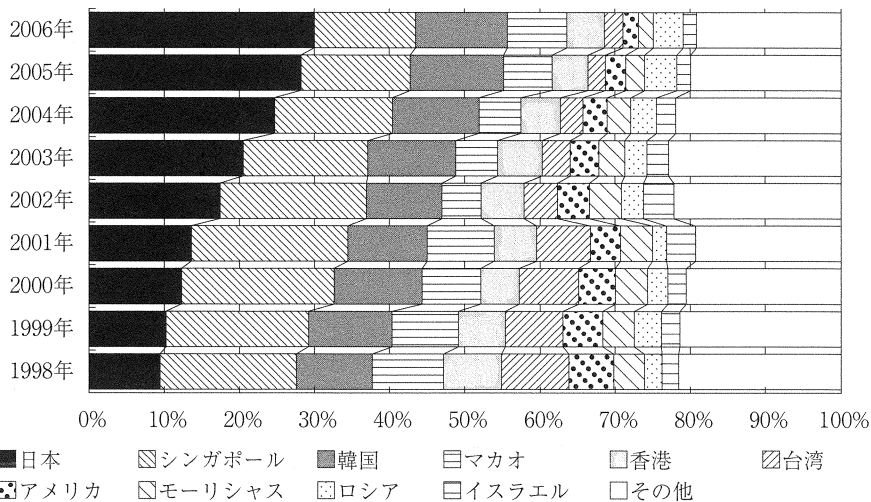


図8 労務合作上位10位送出先の構成と変化
(中国統計局貿易外統計司, 2003, 2004, 2007 により作成)。

数の約3/4を占める。うち、日本とシンガポール、韓国、香港、マカオが主な派遣先である。韓国はシンガポールと日本に次いで第三の労務輸出先となる。1993年10月、韓国政府は正式に国内労務市場を海外に公開し、海外から労働力を受け入れるような政策を実施し、韓国が労働力輸出国から輸入国に転換した。このような政策の変化は、中国の朝鮮族が韓国への進出に契機を提供した。ドイツはヨーロッパの主要国であり、中独間の調理師派遣は労務合作の主要な部分である(楊, 2006b)。

IV 結論：中国労働力送出先の類型区分

以上の中国労働力送出先の1998年から2006年までの変化を踏まえて、中国労働力送出先の類型区分を試みる。

まず、1998年から派遣送出のない年が3つ以上ある場合、送出が不安定である34の国・地域を類型Iとしてまとめる。類型Iを除いた146国・地域の送出人数合計と経年変化傾向を示す線形回帰直線の傾きの平均値に基づいて以下のように4類型に分ける(図9)。

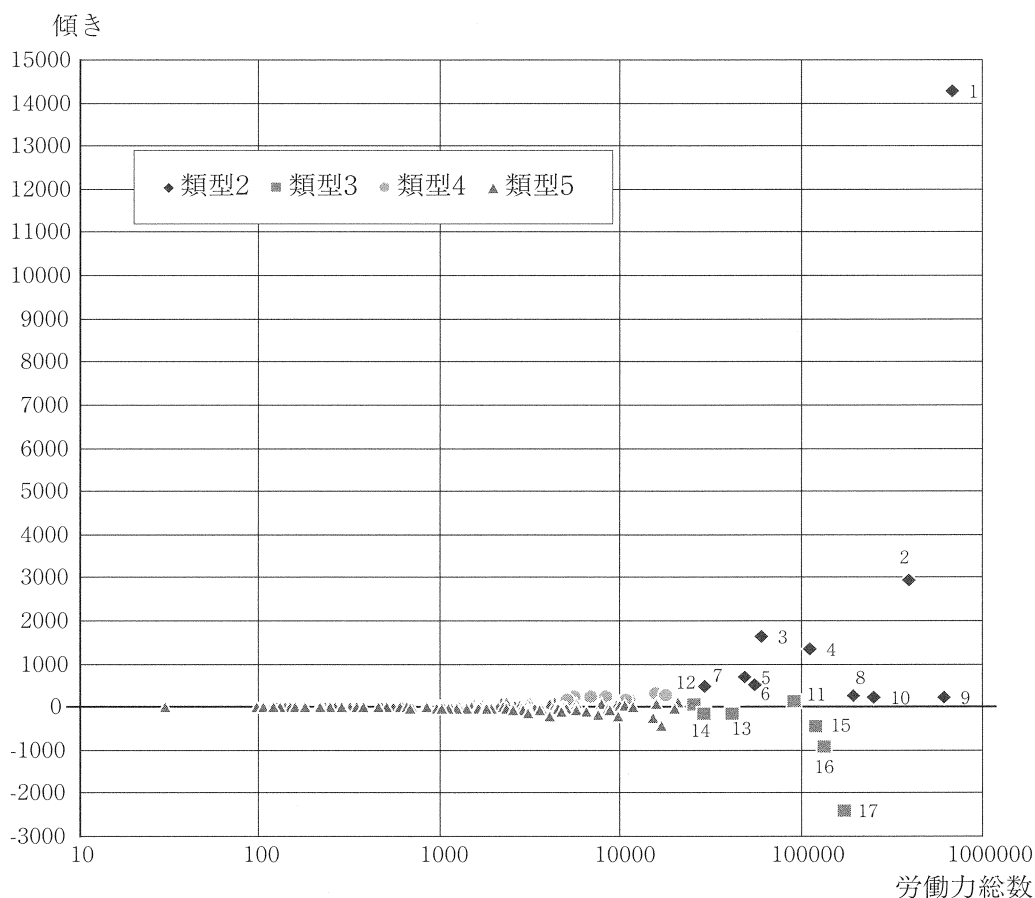
- ①類型I：送出人数が0となる年が3つ以上ある
- ②類型II：送出合計人数が平均値(23,972人)

以上、傾きが平均値(131)以上

- ③類型III：送出合計人数が平均値以上、傾きが平均値以下
- ④類型IV：送出合計人数が平均値以下、傾きが平均値以上
- ⑤類型V：送出合計人数が平均値以下、傾きが平均値以下

図10で示すのは、類型Iの34国・地域において、1998年から2006年までの送出人数合計が1,000人以上となるのはノルウェー(1,879人)とアルメニア(1,044人)だけで、以下はグリーンランド(585人)、マルタ(485人)、ボリビア(212人)となり、100～200人の送出人数を有するのはモンテネグロ(178人)とエリトリア(156人)などの8国・地域で、100人以下の少ない水準に止まる国・地域は21もある。最も少ないのはキリバスで1999年のわずか3人である。州別で見ると、この種の進出先はヨーロッパが16国・地域で最も多く集中し、次いで中南米とアフリカ、オセアニアがそれぞれ7と5、4国・地域であり、アジアにはイラクの1つのみとなるような分布である。

類型IIに属する日本、シンガポール、韓国、マカオ、香港、ロシア、ヨルダン、アラブ首長国連邦、ベトナム、ドイツの10国・地域は、合計人数も傾きも平均値を超えており、1998年から労



- | | | | | |
|-------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 1. 日本 | 2. 韓国 | 3. ヨルダン | 4. ロシア | 5. ベトナム |
| 6. アラブ首長国連邦 | 7. ドイツ | 8. 香港 | 9. シンガポール | 10. マカオ |
| 11. イスラエル | 12. マレーシア | 13. カンボジア | 14. クウェート | 15. モーリシャス |
| 16. アメリカ | 17. 台湾 | | | |

図9 中国労働力進出先の類型区分。

働力の送出が大規模かつ著しく増加してきたと言える。うち、日本は合計人数（678,590人）も傾き（14,277.3）も最大値を有し、中国から積極的に労働力を受け入れる態勢が読み取れる。韓国は合計人数（396,889人）が第3位であるものの、傾き（2,949.0）は第2位であり、顕著な成長率を示す。ヨルダンも同じく合計人数（59,987人）が7位であるが、傾き（1,631.9）が3位であり、近年、中国と中近東との密接な関係が分かる。中国と隣接するロシアを除けば、この類型に属するヨーロッパの国はドイツだけであり、中国とヨーロッパとの労働力送出関係はドイツに集中する傾向が

明らかである。

類型Ⅲには台湾、アメリカ、モーリシャス、イスラエル、カンボジア、クウェート、マレーシアの7国・地域が属し、合計人数が平均値以上であるものの、傾きが平均値以下であるため、送出の安定あるいは停滞を意味する。特に、合計人数が類型において最上位3位の台湾（176,327人）、アメリカ（135,577人）、モーリシャス（122,731人）は、傾きがそれぞれ-2,434.9、-931.9、-449.0と最下位に置かれ、この類型の特徴を物語る。イスラエル（93,596人）は傾きの平均値に近い値（114.2）をもち、上記類型Ⅱのヨルダンとアラブ

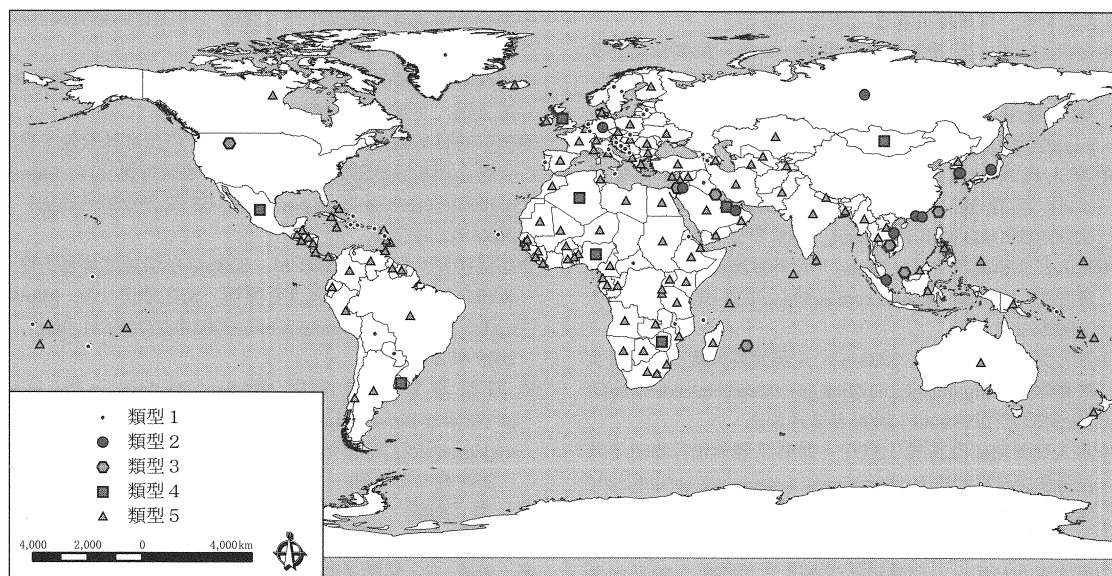


図 10 中国労働力送出先の類型別分布.

首長国連邦を合わせてみれば、中国と中近東との関係が読み取れる。

類型Ⅳは合計人数が平均値以下であるものの、傾きが平均値以上であるため、労働力の送出規模がまだ小さいが、成長を維持し続けてきた特徴がある。この類型に属するモンゴル、アルジェリア、ナイジェリア、メキシコ、ウルグアイ、カタール、ジンバブエ、イギリスの8国・地域で、中国のアフリカと中南米への進出傾向とともに、ヨーロッパを意識する意図が明らかに見える。

類型Ⅴに属する国・地域は合計人数も傾きも平均値以下であり、労働力の送出は小規模でしかも低下傾向が現れていると言える。この121国・地域はアフリカ(39国)とヨーロッパ(24国)、中南米(24)に集中している分布が分かる。

このように、中国の国内の余剰労働力による圧力で、国の制度と組織が整うとともに、外国への労働力送出が活発になる。中国の外国への人的な移動は労働力の送出のみならず、留学と観光などもあり、労働力の送出だけで中国人の海外進出の全貌を説明できるとは言えない。しかし、統計データとして公表される労働力の送出は、経済的な収益も同時に発生し、中国の経済動向と人的移動にとって非常に重要であると言える。

付記 本研究は日本学術振興会・科学研究費補助金・基盤研究(B)(課題番号18401035, 2006～2008年度)「増加する華人ニューカマーズの中国における送出プロセスの解明」(研究代表者:山下清海)の成果の報告の一部である。

文献

- * 文献は著者名の中国語を日本語読みの五十音順に示す。
- 晏 莉 (2007): 關於農民境外勞務輸出的一些思考. 財經界, 5, 211-212.
- 王 磊 (2005): 勞務輸出對居民貯蓄的影響—以延邊朝鮮族自治州為例分析—. 中國科技信息, 12, 112-114.
- 王 友成 (2007): 中日兩國勞務合作問題及對策探討. 鄭州航空工業管理學院學報(社會科學版), 26(5), 169-171.
- 郝 永 (2006): 從新農勞務輸出看發展我國對外勞務輸出的意義及潛力. 甘肅農業, 243, 86.
- 金 東・柳 明哲・嚴 明華 (1996): 延邊州勞務輸出的發展前景及方略. 經濟縱橫, 第2号, 55-57.
- 沈 万根 (2003): 延邊地區對外勞務合作的現狀及發展前景. 北方經貿, 第8号, 124-125.
- 人民網 (2006): 2005年中國對外勞務合作. <http://mnc.people.com.cn/GB/54822/4157486.html>> accessed on 30 October 2008 2009年2月3日.
- 財団法人 國際研修協力機構 (2009): JITCO 支援研修生統計(性別・国籍別). <http://www.jitco.or.jp/about/statistics.html> 2009年2月3日.
- 湛 泳・李 札 (2006): 我國勞務輸出與出口貿易關係的

- 実証研究. 国民経済管理, 28(3), 54-57.
- 中華人民共和国労働和社会保障部・中華人民共和国公安部・中華人民共和国国家工商行政管理総局 (2002): 境外就業仲介管理規定. http://www.molss.gov.cn/gb/ywzn/2006-02/16/content_106807.htm 2009年2月2日.
- 中華人民共和国商務部 (2001): 外派勞務人員培訓工作管理規定. <http://hzs.mofcom.gov.cn/aarticle/zcfb/d/200403/20040300191120.html> 2009年2月3日.
- 中華人民共和国商務部 (2004a): 對外勞務合作經營資格管理弁法. <http://www.china.com.cn/chinese/PI-c/626144.htm> 2009年2月3日.
- 中華人民共和国商務部 (2004b): 中国對外勞務合作政策及管理体制. <http://chinca.mofcom.gov.cn/aarticle/ztxx/200503/20050300031288.html> 2009年2月3日.
- 中華人民共和国商務部 (2005): 對外工程承包行程項下外派勞務管理暫定弁法. <http://www.mofcom.gov.cn/aarticle/b/bf/200602/20060201553432.html> 2009年2月3日.
- 中華人民共和国商務部 (2008): 中国服務貿易統計 2008.
- 中華人民共和国人力資源和社会保障部 (2008): 2007年労働和社会保障事業發展統計公報. http://www.molss.gov.cn/gb/zwxx/2008-06/05/content_240415.htm 2009年2月3日.
- 中華人民共和国人力資源和社会保障部 (2009): 獲得「境外就業仲介經營許可証」機構名録. <http://wl.mohrss.gov.cn/gb/ggfw/jwjy.htm> 2009年2月3日.
- 中華人民共和国對外貿易合作部 (2001): 外派勞務人員培訓工作管理規定. <http://hzs.mofcom.gov.cn/aarticle/zcfb/d/200403/20040300191120.html> 2009年2月3日.
- 中国統計局貿易外經統計司 (2003): 中国對外經濟統計年鑑 2002. 北京: 中国統計出版社.
- 中国統計局貿易外經統計司 (2004): 中国對外經濟統計年鑑 2003. 北京: 中国統計出版社.
- 中国統計局貿易外經統計司 (2007): 中国貿易外經統計年鑑 2006. 北京: 中国統計出版社.
- 中国服務貿易指南網 (2008a): 2006年中国對外承包工程, 勞務合作和設計諮詢人員分国別/地区情况 (1). <http://tradeinservices.mofcom.gov.cn/c/2008-02-28/25080.shtml> 2009年2月3日.
- 中国服務貿易指南網 (2008b): 2006年中国對外承包工程, 勞務合作和設計諮詢人員分国別/地区情况 (2). <http://tradeinservices.mofcom.gov.cn/c/2008-02-27/25081.shtml> 2009年2月3日.
- 中国服務貿易指南網 (2008c): Analysis on Presence of Natural Persons in Trade in Services in 2006. <http://tradeinservices.mofcom.gov.cn/en/c/2008-06-04/45141.shtml> 2009年2月3日.
- 張 黎 (2008): 中国最新事情. かけはし, 第87卷, 24-25.
- 範 愛軍・方 学芹 (2002): 中・日・韓三国勞務合作的現状, 問題及对策分析. 世界經濟, 4, 57-59.
- 劉 權・羅 俊翀 (2004): 我国對外勞務輸出現状与对策. 華僑華人歴史研究, 1, 22-27.
- 李 礼・洪 源 (2005): 勞働力跨国流動与国際貿易之間關係的研究綜述. 改革与戰略, 8, 18-20.
- 楊 雲母 (2006a): 新時期中国勞務輸出的發展与变革. 北京: 經濟科学出版社. 288p.
- 楊 雲母 (2006b): 中国對外勞務輸出分析. 人口学刊, 160, 40-43.