



ISSN 0385-0838

第 191 号

発行所

亜細亜大学アジア研究所

東京都武蔵野市境5-8

題字：初代学長 太田耕造先生

北陸地方で活躍する外国人材 － 本社の組織活性化事例 －

九 門 大 士

本稿では、外国人材の就職・活躍に関する研究の一環として、元留学生や海外からの中途採用の外国籍社員を活用する中堅企業の事例として、石川県にある北菱電興株式会社¹を紹介する。

北菱電興は1947年に設立され、社員数は360名(2023年5月現在)である。主な事業内容は、FA機器などの電気・電子機械器具販売、各種制御システム・電子機械器具の開発設計製造、建設業設備工事などである。また、スマートアグリ事業や産業向けIoTシステムもてがけており、新規事業立ち上げや産学連携にも注力している。

マレーシア出身人材を初の外国人材として採用

マレーシア国籍のA氏は群馬大学の理工学部で留学していた際に、2020年7月に内定、2021年4月に入社し、同社初の外国人留学生採用者となった。同社では、現状外国人留学生に特化

した採用フローは設けていないため、外国人材採用という意図があった訳ではなく、日本人学生と同じ日本語を用いた採用活動の中での採用だった。しかし、外国人材を含め様々な背景を持つ人材を採用することで組織活性化を進めたいという方針があったことが大きかった。日本語レベルの要件は特に設けていないが、A氏の日本語レベルは日本語能力試験1級(N1)だったことや、面接などを通じて日本語でのコミュニケーションが問題なく取れることがわかっていたため、大きな問題とならなかった。

社内での日本語教育サポートについては、現状では確立されておらず、今後検討する段階にある。現状は日々の業務の中でのコミュニケーションの際に、スマートフォンなどでわからない日本語や専門用語を調べる形で対応してもらっている。ただ、A氏の日本語レベルは高く、これまで日常業務でのフォローやメンター制度以外に特別な教育は行ってこなかった。

A氏に留学前の日本語学習や留学後の状況について確認すると、以下のような点が明らかになり、母国での日本語学習がその後の留学や就職にも良い影響を与えていたことがわかる。

「マレーシアの高校の授業は英語で行われていたため、卒業後マレーシアで1年半かけて日本語学校に通うなど日本留学の準備をしていた。当時の日本語レベルはN2だった。日本留学後、大学では理工学部だったので、日本語で

¹ 北菱電興株式会社へのヒアリング調査(2022年8月17日)に基づく。

目 次

- 北陸地方で活躍する外国人材
－ 本社の組織活性化事例 －
…… 九 門 大 士 … (1)
- タイ進出日系メーカー、急がれる脱炭素化対応
－ 中小企業はもとより
大企業もプロアクティブな取り組みを－
…… 川 田 敦 相 … (4)
- 香港国安法は香港をどう変えたのか
…… 遊 川 和 郎 … (6)
- 韓国の対中貿易収支の赤字転落とその要因分解
…… 奥 田 聡 … (8)
- ベトナムの自動車産業は生き残れるか
…… 北 嶋 誠 士 … (10)
- 子孝行とシルバー民主主義
…… 大 泉 啓 一 郎 … (12)

のエンジニアリングなどの授業はついていくのが大変だった。N2の資格を持っていても、日本語での授業を理解するのは難しい時があった。日々の生活でも日本語は重要なので、日本語を学んでいてよかったと感じる。来日前に日本語などを学ぶことについては、理解する上で難しい理系の専門科目、例えば数学、物理、化学などを日本語で学ぶ場合は、日本語学習に加えて2年程度の期間が必要だと思う。日本語だけであれば半年～1年間程度集中して勉強ができればN2レベルまでは上達すると思う。」

また、日本人社員側にも異文化間コミュニケーションが求められるため、人事部から配属先に日本とマレーシアの文化や宗教の違いについて入社時に説明会を実施していた。ただし、一般論としての文化の解釈はすべての人や状況に当てはまるとは限らない。例えば、人事部の谷氏は、マレーシアの方は宗教的な問題もあり、アルコールが飲めないとは聞いていたが、実際は仕事でアルコールを扱うこともできないと知り、共に働くためにはお互いを理解するための対話が必要と気づいたという。

メンター制度が外国籍社員との相互学習を促進

当初は初の外国籍社員の採用ということで身構えながらスタートしたが、A氏の入社は組織にとってもプラスに働いている。A氏が入社したことで、彼女に関わる社員の姿勢がより積極的になるなど、社内の雰囲気はさらに良い方向に変わり、社内の活性化につながっている。彼女の何事も吸収しようとする姿勢が日本人社員に刺激を与えている。例えば、わからないことがあればスマートフォンですぐに調べ積極的に質問するなど疑問点をそのままにしない姿勢などがある。

同社ではA氏の入社に合わせてメンター制度を導入した。メンター、メンティ、上司の3者の関係から成っていて、上司との情報共有をしながら、双方向で学びのある関係性作りを意図している。

日本人社員谷氏は、「A氏が入社した際にメンター制度としてメンターになることで、A氏のフォローをするだけでなく、業務を学ぶ姿勢や仕事に対する向き合い方などから自分自身も学ぶことや気づきが多く、メンターとしての自

分の成長にもつながった」と述べている。谷氏は、「A氏は、わからないことを聞いてくれるので、普段日本人社員が気に留めていないようなことも彼女にはしっかりと理解できるように伝えるようになった。日本人が持つようなハイコンテキストな文脈をローコンテキストとして言語化する必要性にも気づかされた。日本人独特の言い回しや文化、固定観念などがあることに改めて気づくなど、こうしたことが自分自身の気づきにもつながっている」とメンターとして相互の学びについて述べる。

A氏自身が職場で心がけていることは以下の通りである。

「相手とのコミュニケーションを図っていく中で、心理的な安全空間を作っていくことが大切だと感じている。自分の相手への聞き方や意見の伝え方として、できるだけ相手を尊重しながら、優しく正しく伝えるにはどうしたらよいか、心がけている。メンターの谷氏とも社内全体で「心理的安全空間」を作るにはどうすればよいか議論した。仕事でわからないことを率直に聞けたり、意見を自由に話せたりすることが大事であるためだ。どんな企業でも、まずは社員の間で率直なコミュニケーションがとれることが必要で、それが組織の活性化につながっていく。」

同社は、事業が多角化しており、組織として新たな視点を得る必要性があったこともA氏採用のきっかけであった。A氏の入社により社内のチームが一層活性化していった背景には、社内の関係者がA氏に興味をもって話を聞くなどの対応してくれたことも大きいという。A氏の他部署の社員との関わりについて、企画室業務やプロジェクトなどを通して、他部署の社員と接触することが多い。また、社内報（社外報）作成の仕事もボランティアに行っていて、部門横断的に複数部署から社内報チームに人が集まっているため、他部署の社員とも知り合う機会が多い。また、入社当初は「受付」業務もしていたので他部署の社員とも親しくなれた。

経営層が外国籍社員へのキャリアサポートを実施

A氏が入社してからのキャリアについては、2021年4月入社から8か月間は新規事業企画室に配属され、2021年12月から新規事業企画室が企

画室に名称変更となった。A氏は現在、専任として企画室、兼任として事業企画開発部に配属となっている。採用選考で双方のマッチングを図る中で、新規事業の分野に興味は無いかという提案があり、それにA氏も興味を持った。入社後には新規事業、企画やマーケティングなどクリエイティブな業務を担当することとなり、市場調査、企画、チラシの作成などを基礎から学んでいる。

新規事業企画とA氏の専門分野との関連性があるかA氏に聞いてみると、「私自身は農業関連の技術を研究していたので直接的な関連性はないが、新しいことをやりたいという思いが強かったので、その話を受けた。会社は圃場も持っており、そうした場所での仕事にも携わることができた」と述べていた。面接時に本人のキャリアの希望を聞きつつ、提案やすり合わせが行われている。

同社の酒元取締役は、経営層としての立場から、同社の経営環境や経営方針などを情報共有も含めてA氏に伝えてきた。「私は、そうしたことが自分の役割だと思っている。頻繁に行っていることは、会社の期待とA氏の求めるキャリア・仕事の期待についてよく話し合うことである」と酒元氏は述べる。これは会社と外国籍社員のキャリアのすり合わせを行うことにつながっている。また、日本人社員に対しても現在は酒元氏自身が部署を超えて社員とキャリアに関する話をしているが、今後組織的にも広げていきたいとしている。

同社は専門的な能力が必要な業務が多いため、文系・理系ともに入社時から採用時点から職種別に応募者の希望を聞く形で行っている。ただし、欧米型のジョブ型とは違い、必ずしも入社時点で専門的なスキルが必至ではなく、入社後の人材育成は行う形である。

そのため、現段階では人事異動は少ない傾向にあるが、社員の希望と配属先をすり合わせる形で行うこともある。ただし、文系の場合は販売系や事務系が中心で、開発系の部門には基本的に理系出身者が配属される。

人事異動は、窓口で異動希望が届き、それが人事部門に来た段階で検討するという形が多い。その人が異動したい理由を聞いて判断するケースが大半だが、働き方や業務内容に対しての要望を聞いて人事異動というのが現状は多

い。社内公募などは動き始めたばかりで、キャリアアップや教育的な視点の人事異動までは、会社の仕組みとして運用できていないのが現状である。しかし、従業員のエンゲージメントの観点から、どの部署で自分が能力を発揮したいかという社員のニーズと、異動先にニーズがあるかをすり合わせてエンゲージメントを高めていく必要がある。今後は、会社全体として人事異動の仕組みについて検討、充実させていくことが求められる。異動に際しては、上司と部下のお互いの話し合いの中で、しっかりと理解するという話し合いのプロセスが重要である。A氏も今後の業務について、関心がある部署に人事異動できるような仕組みがあればよいのではと述べている。

同社のD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)の方針・施策については、外国籍社員以外に障がい者雇用についても今後進めていくことが必要としている。外国人、障がい者など様々な社員が率直に意見を言えて、交流できるような職場を目標としている。

外国籍社員の活躍におけるD&I促進の影響

以上のように、北陸地方の技術商社における外国人材の活躍事例をみてきた。この事例の特徴は、社内の組織活性化を目的として外国人材を採用し、実際に日本人社員や職場に影響を与えている点にある。その背景には、外国人材を含め様々な背景を持つ人材を採用することで組織活性化を進めたいという方針があった。このことは、組織におけるD&Iの促進が組織風土の改革や活性化に肯定的な影響を与えることを示唆している。

実際に、外国籍社員の仕事への姿勢は部署で働く日本人社員やメンターとなる日本人社員にもポジティブな影響を与え、外国籍社員からも学びや気づきがある職場に変化しつつある。心理的安全性を含め風通しの良い職場への組織風土改革につながっているといえる。また、配属後も役員である上司が外国籍社員に対して企業の全体像についての情報を共有しながら今後のキャリアについての助言や話し合いを行うことも、企業と従業員の間の信頼関係であるエンゲージメントを高めることにつながっている。

(くもん・たかし アジア研究所教授)

タイ進出日系メーカー、急がれる脱炭素化対応 — 中小企業はもとより 大企業もプロアクティブな取り組みを —

川 田 敦 相

2015年のパリ協定採択を機に、脱炭素化やカーボンニュートラルに向けた動きが顕著となっている。脱炭素化は世界的な潮流であり、いずれは厳格な対応を迫られると見る向きが強い。

日本でも菅義偉元首相が2021年4月に温室効果ガス削減目標前倒しを表明している。内閣府が2022年に実施した調査¹によれば、実効性を伴った形で排出削減に向けた計画を実行している日本企業は多くはないとしつつも、同国政府のカーボンニュートラル宣言（2020年10月）以降に方針策定に着手したものが多いとされる。

タイ進出日系メーカー、脱炭素化に約6割が未着手

それでは日本企業の主要な海外生産拠点であるタイに進出している日系メーカーの脱炭素化対応はどのような状況にあるのか。ジェトロの調査²によれば「タイで何らかの脱炭素化に取り組んでいるか」につき、製造業者で「既に取り組んでいる」は約4割に留まる一方、「まだ取り組んでいないが、今後取り組む予定がある」及び「取り組む予定はない」と回答した未着手の企業が約6割となっている。

脱炭素化対応としてどのような取り組みがなされているのか。「カーボンニュートラルに関する企業の取り組み（複数回答可）」に関し、盤谷日本人商工会議所（JCC）が会員企業に対して行った調査³によれば、製造業者では「省エネ設備への更新や改修」が約6割で最多、以下、「太

陽光発電など再生可能エネルギーの導入」5割強、「自社の温室効果ガス排出量の把握」約4割、「設備運用の効率化」、「廃棄物の適正処理や減量・資源ごみのリサイクルなどを推進」、「温室効果ガスに関する行動目標の設定」、「環境への取り組みに関する担当者もしくは部門などの設置」が各々3割強などとなっている。

また、筆者が2022年に行ったタイ進出日系メーカーへのインタビューでは、脱炭素化に何も取り組んでいない企業も見られた一方で、照明LED化やエアコン等の省エネ型への切り替え、屋根据置型太陽光パネル設置による再エネ電力の調達等の取り組みが多く聞かれた。中には、自社使用ボイラー燃料を化石燃料からバイオマス燃料へ切り替えたり、使用燃料削減のための低温塗料の利用等の動きも見られた。

中小企業で、脱炭素化対応の遅れが顕著

次に、企業規模別（※日本本社側。中小企業の定義は日本の中小企業基本法の定めに基づく）に考察すると、冒頭言及したジェトロ調査で「既に取り組んでいる」と製造業者の約4割が回答したが、大企業では5割強であった一方、中小企業では約3割と低かった。また、「取り組む予定はない」は大企業が1割に過ぎなかったのに対し、中小企業では3割超もあり、中小企業で脱炭素化対応の遅れが顕著となっている。

さらに、「脱炭素化に向けたタイ拠点独自の数値目標の有無」に関しても、製造業者で「ある」と答えた割合は大企業が4割強であったのに対し、中小企業は1割程しかなかった。

とりわけ興味深いのは、脱炭素化取り組みを「実施済み」または「検討中」と回答した企業に対しその具体的内容を聞いた設問（複数回答可）で、「省エネ・省資源化」は大企業、中小企業

¹ 鈴木、苦瀬、水野、久保(2022)「我が国企業の脱炭素化に向けた取組状況—アンケート調査の分析結果の概要—」『経済財政分析ディスカッション・ペーパー』内閣府政策統括官(経済財政分析担当)付

² ジェトロ海外調査部(2022)「2022年度海外進出日系企業実態調査アジア・オセアニア編」2022年12月15日

³ 盤谷日本人商工会議所(2023)「JCC2022年下期日系企業景気動向調査」2023年1月31日

ともに7割前後と高い一方、「再エネ・新エネ電力の調達」では大企業が8割弱、中小企業が約4割と中小企業の対応が特に遅れていることである。

脱炭素化対応遅れは、コスト負担や日本本社からの指南の無さ等が理由

それではなぜ、中小企業の脱炭素化対応が遅れているのか。脱炭素化に取り組む際の課題や取り組み理由について考察する。

「カーボンニュートラルに向けた課題(複数回答可)」について前述JCC調査によれば、製造業者では「コストを価格に転嫁できない」が5割強と最多で、以下、「取り組むための専門知識や人材、ノウハウが不足している」、「コストに見合う効果が見込めない」等と続いている。つまり、コスト負担が最大の課題とされ、資金力に劣る中小企業にとって脱炭素化対応上のネックになっているものと推察される。企業インタビューでも中小企業から、コスト負担を伴う脱炭素化投資を行う余裕がない旨の声が多からず聞かれた。

また、「脱炭素化に取り組む理由(複数回答可)」に関し、ジェトロ調査⁴では「本社(親会社)からの指示・勧奨」が5割超と最多で、以下、「中央・地方政府による規制や優遇措置」、「日系取引先からの要望」等と続いている。企業インタビューでも大企業からは日本本社の脱炭素化方針に従って取り組む旨の声が多く、グループ全体としてカーボンニュートラル達成を見据えながらタイでも物量に置き換えて毎年の削減量を設定する等の動きがみられた。一方で、中小中間財メーカーからは日本本社から何も言われていないため脱炭素化に取り組んでいないとの声が多く、脱炭素化促進上、本社からの指示・勧奨が重要と考えられる。

このように中小企業の脱炭素化対応の遅れが顕著だが、大企業の対応は十分と言えるのか。例えば、大企業で複数工場を有する場合、一部の工場屋根に太陽光パネルを設置しただけで未設

置の工場屋根や未着手事項が残っているケースも窺えた。また、大企業から自社CO₂排出量削減のため先進的で環境に優しい技術の導入に取り組みたい旨の掛け声は多く聞かれたものの、インタビュー時点で実際に取り組んでいるものは限定的であった。この意味で大企業も脱炭素化取り組み割合は比較的高いとはいえ、必ずしも十分取り組んでいるとは言い難い。

なお、脱炭素化に取り組めていない理由として、工業団地入居時に特定の電力会社の電力利用を推奨され、再エネ含む他の電力利用を制限する契約提結事例等もみられた。

求められるプロアクティブな脱炭素化対応

以上述べてきた通り、タイ進出日系メーカーの脱炭素化対応は総じて十分とは言い難い。一方で、前出ジェトロ調査によれば、脱炭素化に「既に取り組んでいる」と回答したタイ進出日系企業(※2021年度調査では製造業者のみのデータ入手が困難なため、非製造業者も含む)の割合は2021年度調査時の28.4%から2022年度調査時には33.7%へ大幅に上昇するなど目を見張る動きもあり、今後ともこの趨勢を加速化させていく必要がある⁵。そのためにも、まずは他社の脱炭素化取り組み事例も参考に、コスト削減にも資する容易な取り組みから着手することが肝要と思われる。また、日本本社や取引先等との協働・連携を通じたプロアクティブな脱炭素化対応も一段と求められよう。そして、官民挙げて企業を脱炭素化へと誘う脱炭素化促進環境づくりや、そのための支援策等インセンティブも一段と重要性を増しているものと考えられる。

(※本稿の意見に関する部分は筆者の個人的見解であり、筆者の所属する組織の見解を表すものではないことを申し添えます。)

(かわだ あつすけ・

ジェトロバンコク・バンコク研究センター(BRC)所長)

⁴ ジェトロ海外調査部(2021)「2021年度海外進出日系企業実態調査アジア・オセアニア編」2021年12月7日。データ入手の制約から製造業者のみならず非製造業者も含む。なお、前出2022年度ジェトロ調査では本設問がアンケート項目に含まれていない。

⁵ 前出ジェトロ調査によれば、脱炭素化に「まだ取り組んでいないが、今後取り組む予定がある」も2021年度調査時の28.2%から2022年度調査時には33.0%へ上昇。一方、「取り組む予定はない」は同43.4%から33.3%へ大幅に低下している。

香港国安法は香港をどう変えたのか

遊 川 和 郎

逃亡犯条例改正に端を発した香港の大規模抗議行動から4年、またそれを制圧するために中央が制定した香港国家安全維持法（国安法）が施行されて3年、警察出身の李家超行政長官就任から1年が経過した。これによって香港はどう変わったのだろうか。

北京には大成果

国安法制定は北京から見れば、返還後「一国二制度」原則に阻まれて手出しのできなかった香港の統治に混乱平定を口実として介入する道を開いたものである。2010年代には雨傘運動が起きるなど統治基盤が弱体化し、国家安全の抜け穴、体制転覆基地となっていることに危機感を強めた習近平政権にとって、一国二制度の再定義、仕切り直しに成功したと言ってよい。基本法で返還後の香港政府の宿題となっていた23条（国家安全条例制定）と45条・68条（行政長官・立法会議員の最終的な普通選挙）問題を北京が力技で一気に処理したのである。

一国二制度方式は台湾統一モデルとして1981年に提起され、習近平主席は2019年1月に平和統一、一国二制度を軸とした包括的な台湾政策（習五項目）を発表し、統一機運を高めようとしていた。香港への強硬姿勢が一国二制度を拒絶する民進党を利する結果となったのは事実だが、香港統治に不安を抱えたままで台湾統一もありえない。習近平政権にとってまず香港から外国勢力を一掃し、統治基盤を盤石なものにしたのは大きな成果なのである。

委縮した香港社会

中国当局、香港政府が主張するように、香港社会が当時の混乱から平穏を取り戻したのは確かである。コロナ禍を経て破壊行為はもちろん街頭での活動は全く見かけられなくなったが、香港社会に満ち溢れていた活力は消失したと言ってよい。市民が国安法に委縮したというよりも香港政府が神経質に北京の顔色を窺い、過敏に反応するようになったことが大きい。国安法の

条文に抵触するか否かではなく、北京がどう思うのか、国内で許されないことが香港でも許されるはずがないということが肌感覚で伝わってきた。それまで意識することのなかった自由空間はあっという間に本土基準に収斂した。個性的な言動が目立った立法会議員は姿を消し、万一脱線しようものなら官製メディアから集中砲火を浴びることになる。これが「愛国者治港」である。

親中派の重鎮・譚耀宗氏（中国全人代・前常務委）によれば、かつての香港社会は3つの政治カテゴリーに分類できるとされていた。3割が堅固な愛国愛港支持者（親中派）、3割が所謂反対派（民主派、反中派）、残りの4割が穏健中間派という分類である。しかし、国安法施行によって反対派はもちろん穏健中間派も声を上げられなくなり、「反中乱港者」のレッテルを貼られて孤立したごく少数と圧倒的多数の「愛国者」という構図に変化した。

行政長官選挙、立法会（議会）選挙は何重もの篩をかけて不適格を疑われるものを排除し、愛国者と認定されたものだけが立候補可能となった。また区議会議員選挙では、直接選挙枠が議席全体の9割超を占めていた（452議席）が、今秋実施される新ルールでは88議席に激減、さらに立候補にあたって愛国者基準に合致するか資格審査があるので間違っても政府に批判的な人物が入り込むことは不可能となった。議会は全人代化し、ガス抜きも全くできない社会になったのである。穏健な政治団体も活動空間は狭まり解散に追い込まれ、デモ申請は政治とは無関係でもなかなか許可が下りない。デモ隊の主張が途中ですり替わるようなことがあっては警察の責任問題になってしまう。消えたはずの民の声が空耳でも聞こえることのないよう、念には念を入れて閉じ込めようとしている。

言論・表現空間の消失

2021年に『アップルデイリー』紙が廃刊に追い込まれたのは象徴的な事例だが、最近では中

立紙『明報』の風刺漫画が連載終了、これらの作品や民主活動家の著作物が公共図書館からの撤去などピリピリした対応が続く。抗議デモで歌われた楽曲「香港に栄光あれ」も政府が配信禁止令を出すよう裁判所に求め、ネット上からも絶滅寸前となっている。

天安門事件犠牲者の写真や遺品などの資料を展示し後世に伝えようとしていた六四記念館は 2 年前に閉館。毎年市内の公園で行われていた六四追悼集会は 20 年にコロナ感染拡大を理由に公園での集会を禁止、21 年は「公安条例」を盾に警察が公園への立ち入りを禁止、22 年は立入禁止区域が公園の外にまで拡大された。今年は防疫措置を理由とした規制は解除されたものの親中派団体が返還祝賀イベントを開催。香港政府が協賛し、周辺では防弾チョッキなどで武装した警官が数千人規模で警戒に当たるものものしきだった。

海外脱出

こうして閉塞感が高まると人々の最後の選択肢は香港脱出、即ち海外移住である。香港政府に移住者数の統計はないが、2022 年年央(6 月末)の人口は 729.2 万人で最高だった 2019 年の 750.8 万から 3 年累計で 21.6 万人減少した。英国が出した特別移民ビザは 21 年 1 月から 22 年 6 月までの 1 年半で 14.5 万件に上り、移民の受け皿になっているものと思われる(23 年 3 月までに 16.6 万件の報道もある)。台湾が居住認可した件数は 20~22 年の 3 年で約 1 万人平均だが、定住許可は年約 1500 人平均にとどまる。

ただ海外脱出が可能なのは一定の層に止まるのも現実である。公務員や教員、医療従事者の離職が目立ち、2021/22 年度の公務員の離職者数は全体の 1.89% に相当する 3734 名だが、専門性の高い部門ほど比率が高い。同期間の主要 8 大学の教員離職率は返還後最高の 7.4% に達した(過去 4~6%)。また名門と言われる中学・高校でも生徒の中途退学が相次ぎ、追加募集が常態化している。人材流出の穴埋めは中国大陸からの流入で補おうとしているのが実情であり、大学の理工系分野では中国出身教員の増加が顕著となっている。

各種ランキングでの後退

香港が誇っていた各種ランキングでの評価にはどのような変化があったのだろうか。米ヘリ

テージ財団による「経済自由度指数」は 1995 年の発表開始から 25 年連続で世界一を記録していたが 2020 年に 2 位転落、シンガポールに首位を譲った。翌 21 年、香港の経済政策は中国政府にコントロールされているとして評価対象から除外された。同ランキングでは 22 年に台湾が 6 位、23 年には 4 位に躍進し注目されている(1 位シンガポール、2 位スイス、3 位アイルランド)。

スイス・ローザンヌの国際経営開発研究所(IMD)が発表する「世界競争力ランキング」では 17 年 1 位、19 年 2 位だったが、22 年 5 位、23 年 7 位と順位を落とした。同ランキングでも台湾は香港よりも上の 6 位に順位を上げた。

香港は低税率など政府の効率は高評価を得ているものの、経済成長の停滞や報道の自由、民主化の後退が足を引っ張る。特に国境なき記者団が発表する世界報道自由度ランキングで 2002 年にはアジアで最高の 18 位だったが、80 位(20 年、21 年)から 148 位(22 年)に急落した(23 年 140 位)ことが象徴的である。ワースト 2 が北朝鮮、中国である。

経済都市としての生き残り

香港の経済都市としての強みは、中国と隣接する地の利を活かしながらも中国とは体制上一線を画し、政治とは距離を置きながらビジネスのことだけを考えておけばよかったことである。ところが中国の影響力が増し、国安法施行後には政治的な判断基準が持ちこまれることになった。経済都市としての機能は不変とは言いながら、何事も中国の顔色を窺わなければならなくなった。背後に巨大な中国経済があることはメリットではあるが、今では中国との近さ、一体性がビジネスセンターとしては大きな懸念材料になっているのであり、シンガポールのように一定の距離がある方が安心になる。

中国にとって香港の利用価値は、かつては外貨獲得、外資導入の窓口だったが、もうそういう時代ではない。香港が国策の中で何ができるのか、中国国内ではできないことで貢献していかなければならない。金融センターも中国企業の資金調達、環境債、人民元国際化などが当面の方向性となるのだろう。

(ゆかわ かずお・アジア研究所教授)

韓国の対中貿易収支の赤字転落とその要因分解

奥 田 聡

韓国経済の発展に積極的な輸出戦略が大きな役割を果たした。だがその行く手には今暗雲が立ち込めている。中国市場への輸出が著しい不調に陥っているからだ。

韓国経済のドル箱だった対中貿易

1997/98年のアジア通貨危機を乗り越えた韓国経済は2000年代に入っても年5%程度の成長を実現し、2008年のリーマンショックに際しても先進国の中で最も早くダメージから立ち直った。2000年代から2010年代初頭にかけての韓国経済の着実な成長の立役者となったのが対中貿易であった。

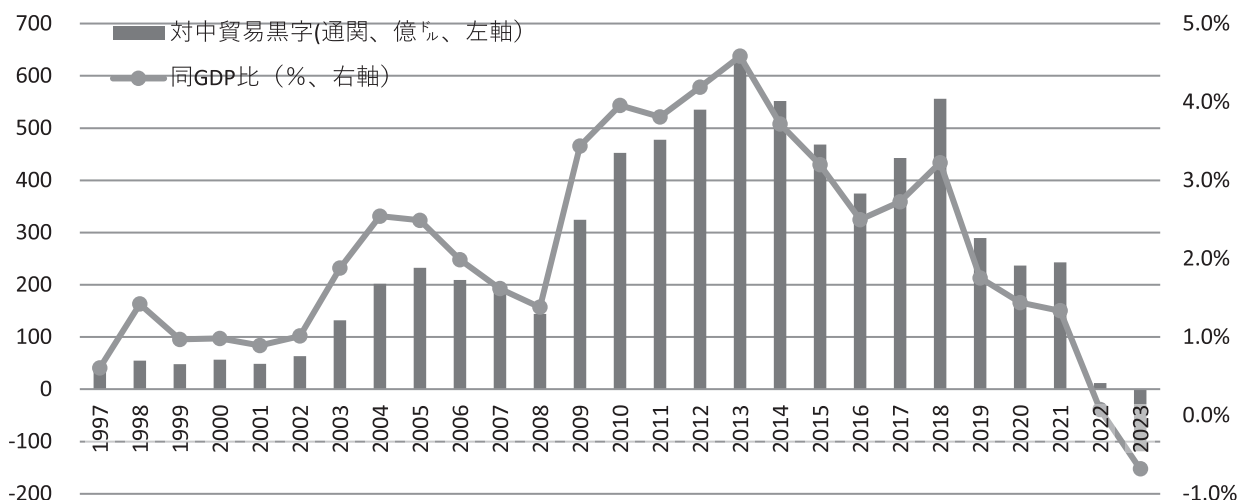
アジア通貨危機後、企業が雇用や投資に慎重になり内需は低迷した。そうした中、景気の底割れを防いだのが外需であった。とりわけ、対中貿易黒字の貢献は大きいものがあつた。図1では、対中貿易黒字が2000年代に一貫して増加

し、その経済的インパクトもまた増していったことが描かれている。対中貿易がその重要性をさらに増すのは2008年のリーマンショックの後だ。極度の不振に陥った対先進国貿易に代わり、韓国は中国・インドなど新興国への売り込みを強めた。乗用車やスマートホンのヒットもあつて2013年の対中貿易黒字は628億ドル、GDPの4.6%に達した。

勃興する中国に圧倒された10年

対中貿易黒字が韓国経済を潤す状況は徐々に変化していった。中国が消費財の輸入代替において成果を出すようになり、韓国勢は次第に苦戦を強いられるようになった。韓国製の家電、乗用車、スマホは次々と中国市場のランキングから姿を消していった。2010年代中盤以降、消費財に代わって対中貿易黒字を稼ぎ出したのは中間財であった。化学製品、機械、光学・精密

図 1 赤字に転落した韓国の対中貿易収支



注：2023年の数値については以下のように取り扱った。貿易収支：1-5月の実績を通年換算、GDP：IMF経済見通しでの伸び率を勘案して算出。

データ出所：韓国銀行経済統計システムほか

製品(フラットパネル)の貢献もそれなりにあったが、とりわけ大きな存在だったのが半導体であった。2018年には半導体の対中貿易黒字が346億ドルを記録した。

中国が輸出用中間財の生産に十分手が回らない状況を踏まえ、韓国としてはこれらを供給することで中国の経済成長の利益に与ろうとした。これは、韓国の輸出主導的経済発展が日本からの機械、部品、素材の供給を内包し、結果的に日韓が経済発展の利益を分け合ったことと同様の構図と言える。

しかし、その間も中国企業が中間財の分野においても競争力を強化し、あるいは中国がその調達先を転換するケースが相次ぎ、ついに韓国が黒字を確保する基盤が消滅するに至った。2022年の対中貿易黒字は12億ドルにまで低下、23年には1-5月で118億ドルの赤字に転落した。

対中貿易収支の要因分解

図2はこれまでの韓国の対中貿易収支を要因分解し、図示したものである。これによれば、対中貿易収支の水準は半導体輸出に大きく左右される非価格要因による黒字の消長によるところが大きいことがわかる。

ここで、非価格要因による黒字とは、輸出重量単価>輸入重量単価の状況で黒字となるケース、つまり韓国製品の価格が高いのに中国はそれを買う場合であり、韓国としては、対中黒字は採算面からも非常に有利なものであったのだ。

2015年には非価格要因の黒字は582億ドルに達した。この大幅な黒字をもたらしたのは半導体

であった。しかし、コロナ禍前の2019年ごろを境に非価格要因による対中貿易黒字が急速に縮小し、22年には155億ドルにまで低下した。中国は高付加価値な半導体製品に強い台湾からの調達を強化し、メモリ中心の韓国からの調達の重要性は次第に低下した。韓国が採った半導体への集中策は完全に裏目に出た形である。

このほか、光学・精密製品では調達先転換、自動車部品では韓国車の不人気による現地工場の操業縮小により対中輸出がそれぞれ減少し、非価格要因の貿易黒字が大きく減っている。

一方2015年ごろから目立ってきたのは価格要因での貿易赤字である。これは、輸出重量単価>輸入重量単価の状況で赤字となるケースである。韓国製品の価格が高く対中輸出が不首尾となるか、あるいは中国の安値の製品を韓国が輸入するかのどちらかであるが、各品目の対中輸出の現場では輸入急増よりも輸出の不振を挙げる声が多い。輸出不振で各品目の対中収支が赤字化するが、輸出が続いている分については価格が韓国側有利となっているので「韓国側の価格が高く中国が買わない」というように見えるというわけだ。こうした赤字要因に加え、非価格要因による黒字が大きく落ち込んだことが2023年の対中貿易の赤字転落の要因であった。

今後の韓国の戦略は？

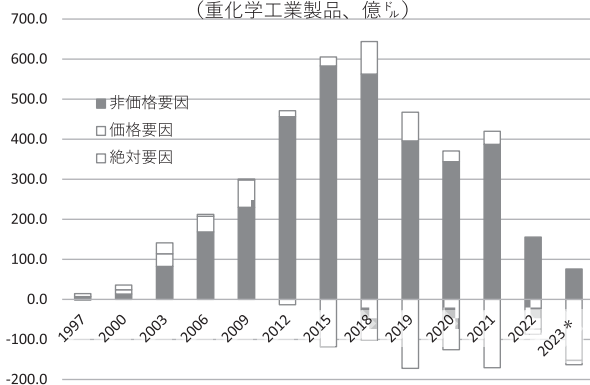
有利な輸出市場を失った韓国。韓国貿易協会が6月2日発表した「対中国輸出不振と輸出市場多角化推移の分析」が示す処方はこうだ。市場別には米国、豪州のほか、インド、ベトナムなどの新興国を攻略し、韓国がシェアを伸ばしている品目を丹念に選んで輸出拡大を図っていくべきであるとする。

しかし、その前途は険しそうだ。米豪市場への注力は、親米ブロック内での保護主義的な利得追求の色彩が強く、インド、ベトナムでの展開を考えるにしても、中国市場での苦戦が再現される可能性が大いにある。

八方ふさがりのような状況にある韓国だが、日本も実は同様である。韓国がどのような戦略で活路を見出すかは我々にとっての解法でもあるのだ。注視していきたい。

(おくだ さとる・アジア研究所教授)

図2 韓国の対中貿易黒字・要因分解
(重化学工業製品、億ドル)



注:2023年は1-5月の実績。絶対要因は、輸出入単価比が算出不能な片貿易のケースが該当。出所:韓国貿易協会提供のデータより筆者計

ベトナムの自動車産業は生き残れるか

北 嶋 誠 士

岐路に立つベトナムの自動車産業

ベトナム自動車工業会(VAMA)によると、2022年の国内自動車販売台数は前年比32.9%増の40万4,635台となった。VAMA非加盟企業の販売台数を合わせると50万台を突破したとみられる。1人当りGDPが4,000ドルに達していることを加味すれば、ベトナムは本格的なモータリゼーションの段階に入ったとみてよいだろう。

これからの注目点は、ベトナムがモータリゼーションの波に乗って、自国の自動車産業を維持、発展させることができるか否かである。ライバルは輸入車だ。自動車販売に占める輸入車の割合は、2018年の25.3%から2022年には44.0%に高まっている。2018年はASEAN物品貿易協定(ATIGA)によって、域内からの輸入車の関税(30%)が撤廃された年である。そして、2030年前後にはCPTPP(日本等)やEVFTA(EU加盟国)による関税撤廃も控える。国産車と輸入車との競合はより激しくなる見込みである。

ベトナムの自動車産業の課題を整理すると次のようになる。①国内市場が小さく、②国内生産台数も小さくなる。そうすると、スケールメリットが働かず、③設備投資負担が大きな裾野産業(部品産業)への投資が進まない。④国内で部品が調達できなければ、輸入に頼らざるを得ず生産コストが高くなる。そこに、⑤関税の撤廃により競争力が高まった輸入車が流入する。この結果、国内生産が遅々として拡大せず、②～⑤の負のスパイラルに陥ってしまう。

モータリゼーションの始まりにより、②の原因となっている、①の問題が解消され始めている。今こそ、負のスパイラルを断ち切る絶好の機会である。さらには、世界的なEV化の流れも好機といえよう。EVではバッテリーなどEV専用の部品が重要であったり、充電インフラの整備が必要となったりする。これらの点は、域内の競合国であるタイやインドネシアとスター

ラインは同じだ。モータリゼーションの始まりでベトナムの自動車販売は急増することが想定され、その中でEVの販売も伸びれば、EV関連の投資が集まることも期待できよう。

活発化する自動車メーカーによる投資の動き

ベトナムにとって朗報といえるのは、自動車メーカーの投資が活発になってきていることだ。地場自動車メーカーであるビンファストは2022年1月にガソリン車の生産停止を発表し、EVに特化した。同社は、バッテリー工場の建設、充電インフラの整備、EV専用タクシー会社の設立など積極的に投資を進めている¹。

同じく地場自動車メーカーのチュオンハイ(Thaco)は、2022年12月に、機械加工製品や裾野産業製品を手がける子会社を設立した。総投資額は5億5,000万ドルで、R&Dセンター、機械加工センター、15の裾野産業製品の工場から構成される。うち、R&Dセンターは1,000人の専門家を雇い2023年8月に稼働予定である。機械加工センターは竣工済みで年産1,000点の金型製造が可能だ。裾野産業製品の工場は2025年までに36工場まで拡大する。

外資系では、ヒュンダイ・タインコン・ベトナムが2022年11月に北部タイビン省で第2工場を稼働させ、生産能力を年10万台から年18万台に引き上げた。

トヨタ・ベトナムは、2022年12月から、これまでインドネシアから輸入していた、小型多目的乗用車(MPV)のヴェロズ・クロスとアバンザ・プレミオの2車種の現地生産を開始した。また、同社は商工省と覚書を締結して、地場の裾野産業企業に対し技術指導を行うなど、部品の現地調達を推進している。

このほか、欧州や中国の自動車メーカーもベ

¹ 同社は海外輸出・販売にも力を入れ、米国では工場の建設も進めている。

トナムでEV生産を含む工場を建設する動きがみられる。

自動車産業振興策に求められるもの

こうした状況において、立ち遅れが目立つのが自動車産業振興策である。以下では4つの側面からその現状と課題を考察する。

1つ目は、国内市場をさらに拡大するための購入支援策である。現在、価格が日本よりも高額な自動車を一般消費者でも手が届くものとするのが求められよう。例えば、内燃機関車で35%~150%が課されている特別消費税の減免、自動車登録料の減免、補助金支給、購入費用の所得控除など様々な施策が考えられる。現状は、EVに対して、特別消費税、自動車登録料の減免措置がとられているに過ぎない²。

2つ目は、国内での自動車生産の拡大に向けた優遇策である。現状では、自動車生産に必要な部品に対する関税の免除があるくらいである。これについても、ベトナムでは非現実的ともいえる国内生産台数が義務付けられるなど使い難いとの指摘がある。

3つ目は、裾野産業育成のための優遇策である。これに関しては、裾野産業への投資に対する法人税の減免(4年間免税、9年間50%減税³)、自動車部品の生産に必要な部品に対する関税の免除など、政府も様々な優遇策を打ち出してきた。とくに、2020年8月の政府議決115号では、国内市場の保護のための技術的障壁の活用、自動車に対する特別消費税の課税価格算出方法の修正、輸出加工企業⁴が国内のサプライチェーンに参入できる仕組みの構築といった目新しい施策が盛り込まれた。

しかし、裾野産業の税優遇の適用を受けた企業はまだ少なく、政府議決115号で打ち出された施策もどこまで実現できているのか不明な点が多い。例えば、特別消費税について、国内付加価値部分は課税価格に算入しない案が副首相レベルでの議論の中で出ていたが、その後の進

² 例えば、9人乗り以下のEVの場合、特別消費税は、通常15%のものを22年3月から3%、27年3月から11%に減税。通常10%の自動車登録料は22年3月から0%、25年3月~27年2月まで5%に減免。

³ 通常の法人税の減免措置としてはベトナムで最も優遇された条件である。

⁴ 輸出のための製品の生産を専業とすることなどを条件に関税・付加価値税が非課税となる。他方、国内販売は制限される。

捗は不明である。

4つ目は、EV振興策である。政府は2022年7月の首相決定876号で、2040年までに化石燃料を使用する車両の生産・輸入を段階的に停止し、2050年には国内走行する車両をEVやグリーンエネルギー車に転換する方針を示した。しかし、現状のEVの振興策となると、前述の購入面での支援策はあるが、生産投資や充電インフラの整備などへの優遇策がない状態だ。

いまこそ大胆な政策の実行を

ベトナム政府の政策スタンスに欠けるのは大胆さであろう。この点は、タイと比較すれば鮮明になる。

タイではかつて、初めての自動車購入者に物品税を還付する「ファーストカー・バイヤー・プログラム」(2011~12年)や、燃費などの性能条件や、生産台数、特定部品の製造などの投資条件を満たした場合に各種恩典を付与する「エコカー優遇政策」(2007年の第1弾では8年間の法人税免除など)といった人目を引く大胆な政策を打ち出し、自動車販売や設備投資の拡大につなげてきた。

現在においても、タイ政府は「30@30政策」を打ち出し、2030年までに国内生産車の30%をゼロエミッション車とすることを目指している。具体的には、販売補助金(最大15万バーツ)、EVの輸入関税の減免(輸入1台につき原則1台の国内生産を義務付け)、物品税の減税(8%から2%に減税)、EV製造や充電インフラ投資に対する法人税免除(前者は最大8年、後者は最大5年)など包括的な恩典を付与している。他方、恩典と引き換えに、バッテリーなどの部品の国産化を義務付け産業育成にも抜かりがない。

ベトナム政府はWTO規則の順守を重視して、国内産業を優遇するような措置には及び腰になることが多い。税優遇や財政支援に関しても、あまりバラマキのようなことはしない。これらは、健全なことではあるが、ここぞという時には大胆な行動も求められよう。一党支配のベトナムではむしろやり易いのではないだろうか。

モータリゼーションが始動し、自動車会社各社が積極的に動く中で、ベトナム政府が適時、大胆な施策を打ち出せなければ、ベトナムは好機を逸するであろう。

(きたしま さとし・アジア研究所講師)

子孝行とシルバー民主主義

わが国の少子化対策は、「異次元」という言葉をつけ加え、大胆な政策を打ち出す方針である。少子化は日本だけではない。韓国の合計特殊出生率(女性が生涯に出産する子どもの数)は0.78とはるかに低位にあり、中国のそれは1.3と日本とほぼ同水準にある。このような低出生率の国からなる東アジアは2022年(昨年)から人口減少地域になった。

東南アジアでも出生率が低い国がある。

たとえば、タイのそれは1.3と低水準にある。しかし、驚くことにタイの経済社会開発計画のなかに少子化対策(出生率の引き上げ)が見当たらない。出生率を1.8に維持するという数値目標を掲げていた時期もあったが、現在はそんな数値目標さえない。もちろん子育て支援はある。子どもへの教育・衛生サービスの拡充は最重要課題としている。ただ、その結果としての出生率の引き上げ目標が示されていないのである。考えてみればとうぜん、タイではまだ教育・衛生サービスを十分に受けていない子どもが少なくない。政府は、少子化による人口減少・生産年齢人口の減少には、労働力の質の向上で対応していくとしている。まっとうだ。

タイでは今後高齢化が加速する。そのなかで「子どものいない高齢化」が問題視されている。タイの高齢化の実態は、日本を含めた先進国とは大きく異なる。たとえば、先進国の高齢者は、個人に蓄えがあるし、年金制度も完備されている。しかし、タイの高齢者には蓄えが十分でなく、年金制度も未整備だ。そして子どももいない。

タイの子どものない高齢者は、孤独で、その精神的ダメージは大きい。これに対する高齢者政策に、出生率の引き上げは助けにならないのだ。家族を当てに



できない。政府の出番であり、友達・近所の助け合いが重要だとタイの人はいうのだ。

こうして考えると、タイに比べれば先進国の高齢者は幸せである。そうならば、高齢者も少子化社会に貢献すべきだと思う。大阪商人に伝わる言葉に「子孝行」があるそうだ。これは親が子どもに資産を残すことをいい、逆に子どもに負債や難儀を残すこと場合は「子不孝」というそうだ。未来世代の借金を増やしていないか。平和を受け渡す準備ができていないか。地球資源を大切に使用しているか。子不孝になっていないか。自信がなくなってきた。

シルバー民主主義という言葉がある。「高齢者人口が多い民主主義の国では、高齢者に利する政策が優先させる」ことを指すらしい。しかし若い世代が見落としがちな長期的視点を、高齢者が呈示できる社会が豊かな高齢社会ではないのか。シルバー民主主義の定義を変えるべきかもしれない。

少子化でも揺るがない経済社会のあり方を高齢者も一緒になって考えるべきかと思う。そんな社会を実現できたとき、出生率は自然と改善するのではなからうか。「急がば回れ」である。社会のあり方は、子育て世代でない者の行いにも大きくかわるのだ。

そう思い、私の机の前に「子孝行」と「孫孝行」と書いて貼ることにした。

(アジア研究所教授・大泉啓一郎)

* 研究所だより *

アジア研究所は、毎年一つのテーマを掘り下げた公開講座を主催しています。本年は、6月24日から7月22日までの土曜日5週連続して「東南アジア政治のいま～多様性のなかの変化～」をオンラインにて行いました。第1回は本学アジア研究所大泉啓一郎先生が「なぜ今、東南アジアの政治なのか」、第2回は京都大学東南アジア地域研究研究所中西嘉宏先生が「混迷のミャンマーに希望はあるのか」、

第3回は本学国際関係学部増原綾子先生が「インドネシアにおける民主主義と権威主義の共存」、第4回は日本貿易機構・アジア経済研究所動向分析研究グループ青木まき先生が「転換点に立つタイ政治」、第5回は中国・アセアン専門ジャーナリスト舛友雄大先生が「見えざる中国の南進」について講演を行いました。

次回所報では、その概略を特集いたします。ご期待ください。