



題字：初代学長 太田耕造先生

ISSN 0385-0838

第196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

日本の高度外国人材受け入れ ～アジアの就職難と人材獲得に向けて～

九門大士

2024年6月29日から7月27日まで、亜細亜大学アジア研究所主催「第44回アジア研究所公開講座：アジアにおける構造的失業と外国人労働」を実施した。本稿では、筆者が担当した第3回を基に日本の高度人材受け入れについて述べる。

増える外国人労働者

日本で働くことは高度外国人材にとって魅力的か？この問いに対して、日本は他の先進国と比較して給与水準が低く、円安傾向もあるため、魅力的ではないという報道を目にすることが多い。しかし、現状はそう単純ではない。

実際に、厚生労働省の外国人雇用統計によると、

目次

- 日本の高度外国人材受け入れ
 ～アジアの就職難と人材獲得に向けて～
 …… 九門大士 … (1)
- 深刻化する韓国の若年失業
 …… 奥田 聡 … (4)
- デジタル・チャイナの就職難：
 プラットフォーム経済のリスクと保障
 …… 澤田 ゆかり … (6)
- 加速する少子化と東アジアの未来
 国連世界人口推計2024年版から
 …… 大泉 啓一郎 … (8)
- 中国帰国者における家族文化のジレンマとその対策
 …… 崔 学 森 … (10)
- [アジアの窓] 東南アジアに二世リーダーがなぜ多いのか
 …… 大泉 啓一郎 … (12)

日本で働く外国人労働者は増えており、2023年10月には前年比12.4%増で過去最高の204万8,675人を記録した。外国人を雇用する事業所数は前年比6.7%増の31万8,775所と、こちらも過去最高を更新した。在留資格でみると、身分に基づく(30.1%)、専門的・技術的分野(29.1%)、技能実習(20.1%)、資格外活動(17.2%)、特定活動(3.6%)となっている(2019年4月から開始した「特定技能」は専門的・技術的分野に含まれる)。専門的・技術的分野のいわゆる高度人材に相当する外国人も増えており、全体の約3割を占める。

それでは、こうした高度外国人材はどの国・地域から来て、どういう仕事に就いているのか。専門的・技術的分野の中で、企業のホワイトカラー層が多い「技術・人文知識・国際業務」の在留資格(全体の17.9%)について、詳しくみてみたい。出入国在留管理庁の2019年の統計によると、留学生から日本企業等への就職を目的とした「技術・人文知識・国際業務」への在留資格変更は28,595人で同在留資格の36.1%を占める。国籍・地域別にみると、中国(36.8%)、ベトナム(23.5%)、ネパール(12.4%)、韓国(5.4%)の順に多い。職務別にみると、翻訳・通訳、海外取引業務、法人営業など事務職が6割以上を占めており、情報処理・通信技術、技術開発、建築・土木・測量技術など技術職の割合は計15%程度と比較的低い。

一方、海外から直接来日して就職することを目的とした「技術・人文知識・国際業務」への変更は

50,527 人で同在留資格の 63.9%を占めている。国籍・地域別にみると、上位 5 か国・地域はベトナム (25.7%)、中国 (21.7%)、韓国 (9.1%)、インド (8.2%)、台湾 (5.4%) となっている。職務別にみると、翻訳・通訳、海外取引業務、法人営業など事務職は全体の約 3 割で、情報処理・通信技術、技術開発、建築・土木・測量技術など技術職が約 4 割を占める。

これらを総合してみると、「技術・人文知識・国際業務」のうち、海外から日本で直接就職が 6 割強、日本への留学から日本就職が 4 割弱という構図になっている。また、職務別にみると、海外から直接就職は IT エンジニアを含む技術職が約 4 割と事務職より多く、留学から就職した場合は技術職は 15% と少ない。つまり、国内で不足する技術系人材を海外人材で補完する形になっている。特に国籍・地域別にみると、インドは留学から就職より海外から直接就職が多い点が特徴的である。

高度外国人材が日本で働きたい理由

高度外国人材が日本で働きたい理由は何か。人材紹介会社のディスコが実施した外国人留学生の就職活動状況に関する調査 (2023 年 8 月) によると、「生活環境に慣れているから (68.5%)」、「日本語力を活かせるから (57.6%)」、「治安がよくて安全だから (38.9%)」、「給与・待遇が良いから (35.2%)」が上位に入っている。また、「母国には希望する就職先がないから (18.7%)」は同設問が開始された 2016 年以降、2022 年調査に初めてランクインし、2023 年調査でも入っている。筆者の留学生を含む高度外国人材へのヒアリングによると、日本で働きたい高度外国人材が増えている理由は主に 3 つある。1 つには、ソフトパワーなどを背景に、日本の社会や文化に関心を持ち、日本で暮らしてみたい外国人が増えていることである。日本にいる外国人留学生にヒアリングしても、小さい頃から日本のアニメやドラマ、音楽などを日常的に見聞きしていることで日本にいつか行って生活してみたいと思う人は多い。

2 つ目の理由はジョブ型の海外に比べて日本は新卒でも就職しやすいという点である。背景には、アジアの若者が望む就職先が母国で見つけにくくなっていることがある。ILO の 2024 年 5 月の若年失業率をみると、ネパール (20.5%)、インド (15.4%)、中国 (15.4%)、インドネシア (13.8%) などアジア地域は若年失業率が高いエリアが多い。アジア太平洋

地域の平均は 13.9%である。学歴が高い高度人材であれば仕事がないわけではないが、求職者が多く競争が激しいため、彼らの期待に見合った仕事を見つけるのは難しい。そのため、日本を含む海外に留学したり、勤務経験を積むことで自らのスキルや経験値を高め、その後のキャリアに活かそうとしている者が多い。

一方、同時期の日本の若年失業率は 4%に過ぎない。それは日本では「メンバーシップ型」と呼ばれるように、新卒一括採用の仕組みがあり、専門性ではなく、ポテンシャルで採用する企業が多いためである。海外ではジョブやポジションに合った専門知識や経験を持った人材を探すか、日本では専門知識はなくてもポテンシャルを持った人材を採用し、その社員を社内で育成しながら仕事を担当させる。長期雇用を前提としている企業が多いため、新卒の採用数の目標もある場合が多い。こうした点を考えると、外部環境的には高度外国人材が日本で働く需要はニッチだとしても一定程度あると言えるのではないか。

「日本語力・キャリア・職場文化」が働く障害に

しかし、それでも、日本企業で働くことに難色を示す外国人材は多く、日本企業は潜在的な需要を取り込み切れていない。その理由は、主に 3 つである。1 つは、非常に高度な日本語が求められることである。人材紹介会社のディスコの 2023 年 12 月の調査によると、日本企業が外国人留学生に求める資質の上位 1 位、2 位は、文系がコミュニケーション力、日本語力、理系が日本語力、コミュニケーション力となっている。2 つ目は、キャリアマインドや成長スピードのギャップである。ディスコの 2023 年 8 月調査によると、働き方の設問に対して、「仕事が多忙しくても早く出世したい」と回答した外国人留学生は計 62.9%、国内学生は計 42.8%と 20 ポイント程度の差が見られる。海外は年功序列的な雇用慣行がないため、高い業績を上げ評価されれば 20 代でも管理職になるケースは比較的多い。しかし、日本企業では、昇進のペースは比較すると緩やかであるため、優秀な人材ほど数年仕事をして自身の成長が感じられず昇進しないと、転職することになりかねない。3 つ目の理由は、職場文化のギャップである。例えば、残業が多いなどワークライフバランスが不十分、文脈や空気を読むようなハイコン

テキストな対応が求められる、職場の上下関係の厳しさなどがある。

スタートアップと地方企業の先進事例

こうした課題はメンバーシップ型という雇用形態に由来するものもあるが、言語や職場文化のように必ずしもジョブ型に変えなくとも対応可能なものもある。実際に、先進的企業の対応として、以下に、スタートアップ(ジョブ型)と地方の中堅企業(メンバーシップ型)の事例を筆者のヒアリング調査を基に紹介する。

スタートアップの事例として、スマートフォンで完結するあと払い(BNPL)サービスを提供している株式会社Paidyを紹介する。社員数は約230名で国籍を問わず採用している。40か国の外国籍社員が在籍し、全社員の約6割を占める。営業、カスタマーサポートの対応は日本語でないといけない面があるが、それ以外の部門は主に英語で業務を行う。

同社の人事制度はジョブ型で、部門間の異動は基本的にはない。社内の書類は2021年までは日英併記していたが、現在は基本的に英語である。会議での言語は英語のみ使用、日英併用、日本語のみ使用など、議題や参加者に応じて柔軟に対応する形をとっている。在宅ワークは選択可能で、海外からリモートワークをする社員もおり、多様な人材が働きやすい職場環境を提供している。

次に、富山県にあるA社について紹介する。同社の主な事業内容はプレス自動化システムなどの開発・設計製造などで、富山工場で製造して海外に輸出している。同社で外国籍社員が定着している背景には、1)社内言語の日英ミックス化、2)採用時の職種すり合わせによるミスマッチ防止、3)専門性重視で少ない人事異動、などの取り組みが挙げられる。また、外国籍社員が加わることによる組織・日本人社員の変化については、以下の2点が挙げられる。第1に、社内のグローバル化の進展である。日本人社員が外国籍社員と働くことに慣れ、海外の人の言葉、文化、考え方やニュアンスを理解する機会が増え、海外へのサポートを行う際も、海外のニュアンスやニーズにどう対応すべきかが理解しやすくなった。第2に、外国籍社員の業務への姿勢が日本人社員の活性化につながっている点だ。意欲が高く業務のスピード感もある外国籍社員が多い

ため、日本人社員の刺激となっている。

ミスマッチ解消に向けたポイント

上記の事例を踏まえて、日本企業と高度外国人材のミスマッチを解決する方法について、3点挙げたい。第1に、言語のミスマッチについては、日本語要件の緩和や学習サポート、英語活用などが重要である。高度外国人材に一律に高い日本語能力を求めるのではなく、業務に応じた日本語レベルを考慮し、入社前後の日本語研修を対面やオンライン学習を含めて行うことが必要だ。また、先進的な企業はコーポレート部門など一部部門を英語化、日英ミックス化などを徐々に進めている。先述のA社は、職場で日本語に加えて英語を使う場合もあり、Paidyは会議の際には状況に応じて日本語と英語を使い分けたり併用する形をとっているが、こうした柔軟な対応も求められる。

第2に、キャリアマインドや成長スピードのミスマッチについては、企業によるキャリア支援が必要である。例えば、A社のように採用時に十分な職務や業務のすり合わせを行うことが重要である。人事異動時にも、その異動で何を経験でき、どうキャリアに活かせるかを踏まえて相談・説明し、本人の同意を得ることが重要である。

第3に、職場文化のミスマッチに対しては、外国籍社員との交流機会や相互成長につながる施策が重要である。例えば、ランチタイム・就業後などに語学学習などで交流の機会を持てるようにすることから始めるのもよい。また、A社の事例では、共に働くことで日本人社員側も刺激を受け、学びにつながっていた。北陸地方にあるH社では、若手社員を外国籍社員のメンターにつけることで、メンター側の日本人社員も明確に言語化する必要性を学ぶなど相互成長につながる効果が見られている。

このように語学面の問題、キャリアマインドや職場文化の問題があることで、日本は高度外国人材の獲得という外部環境の機会を逃している。上記の課題を解決し職場にDE&Iを浸透させていくことは、少子高齢化と人口減少が続く日本社会において、外国人のみならず、女性や若者の活用など誰もが働きやすい職場を作っていくことにつながる。

(くもん たかし・アジア研究所教授)

深刻化する韓国の若年失業

奥 田 聡

はじめに

世界各国で若年失業は社会問題化しており、韓国もその例外ではない。以下においては、若年失業の原因とそのデメリットを概観したうえで韓国での現状、原因、影響を考察する。また、最近見られるようになった若者の意識変化について外国人労働者の定着を踏まえながら論じていくことにする。

一般論としての若年失業の原因とデメリット

若年失業の原因としてしばしば挙げられるのは、職務経験の不足や求職上のコネがないなど人的資本の不十分さである。さらに現代的要因としては、各国での過剰教育の傾向や労働節約的な発展経路に起因する労働需給のミスマッチなどが挙げられる。

若年失業が長期化すると、勤労年数減少に伴って人的資本形成に支障が出るほか、潜在成長率の低下や国内消費市場の劣化、数少ない高待遇の職をめぐる過当競争やこれに伴う精神疾患の増加が懸念される。このほか、婚姻率・出生率の低下に伴う少子高齢化の加速と将来の国家経済の没落、社会不安・国内政治における対立激化など、その影響は深刻かつ長く将来に及ぶものとなりかねない。

深刻な韓国の若年失業とその原因

2024 年 5 月現在、韓国の若年層（15 - 29 歳）の失業率は 6.7% で、ほかのアジア諸国より低い。コロナ前に比べると低下傾向にあるが、若年失業率の方が全年齢平均に比べて高い状況は継続している。ただ、この失業率の定義は「週間労働時間が 1 時間未満」で、現実を反映しないとの批判がある。アルバイトや求職断念も加味した拡張失業率を見ると、2024 年 5 月は 16.5%、コロナ前（2015 - 19 年）は 22.5% に達する。深刻な若年失業の結果 30 代の就職浪人も珍しくなくなった。新入社員の平均年

齢は 1998 年の 25.1 歳から 2020 年には 31.0 歳にまで上がった。

若年失業の原因としては職務経験の少なさや過剰教育、労働市場のミスマッチなど他国と共通する原因も大きいですが、韓国特有の要因も無視できない。まず、若者の間の大企業・ホワイトカラー志向が依然強いことである。中小企業と大企業の給与格差が約 2 倍と大きいほか、若者の間にホワイトカラー偏重の職業序列意識が色濃く残存している。解雇規制の厳格性や詰め込み教育・キャリア教育の不在といった教育の在り方なども若年失業の原因として指摘されている。また、企業が簡単に雇用を増やせない事情もある。21 世紀に入ってから韓国の経済成長率が急速に鈍化していることや、産業のサービス化やサービス産業自体の二極化で企業の労働需要が急激に低賃化の方向へシフトしたこと、企業が経営環境や技術の急変への対応や育成の手間省略のため即戦力となる経験者採用を強化していることにも留意を要する。

多岐にわたる影響と難航する対策

韓国における若年失業の特徴は、同国の社会・経済的な悪循環の一部であるという点である。つまり、若年失業が結婚・出産の忌避につながり、これが少子高齢化を加速させる。これに伴い経済成長が長期的には鈍化し、雇用が減少し、これが若年失業の更なる悪化として跳ね返ってくる。このため、単独のアプローチでは若年失業には解消を見込むことはできず、ほかの要因も含めたより広範な対策が必要になってくるという難しさがある。

若年失業の影響はこれにとどまらない。少子高齢化により 2072 年の人口はピーク時対比 3 割減の 3622 万人に落ち込むとされ、兵力維持への不安など安全保障面での問題も提起されている。このほか、社会的分断の激化も大きな懸念材料である。

就活に苦しむ若者が中高年者を既得権層と見て怨嗟する傾向（「86世代責任論」）が見られるほか、若者の中でも家事負担や兵役、家計支持責任をめぐるジェンダー対立が先鋭化している。

歴代各政権は保守・進歩を問わず若年失業を重く見て対策を打ってきた。具体的には、若年失業給付金や中小企業就職ボーナス、財産形成支援、賃金ピーク制や海外就業支援などの施策が実施されてきた。これらの対策は一定の効果を上げているとされるが、若年失業の解消にはまだ不十分との声大きい。

最近の若者の意識変化

若年失業も問題は依然として深刻であるが、変化の兆しも見える。コロナ後に若年・全年齢が共に失業率が低下しているが、その背景として上記の諸施策のほか、「入社マジノ線」が意識されるようになったことや、大学進学率が低下し始めたことが挙げられる。

「入社マジノ線」とは、理想を追い求める就活の上限年齢であり、これを超えると求職者は条件を切り下げて現実的な就活を進めるようになる。マジノ線の具体的な水準については諸説あるが、ある調査によれば新入社員の平均年齢が2018年には30.9歳、2020年には31.0歳と横ばいであったことから31歳程度が「マジノ線」として意識され始めたを見てよいだろう。若者の就職をめぐる状況が好転しない中、不本意ながらも条件を切り下げて就職する人が増えているものと見られる。

学歴競争が熾烈を極めてきた韓国で大学進学率が低下し始めているのも若者の意識変化を表している。韓国の大学進学率は2008年の83.8%をピークに低下し始め、2017年には68.9%にまで落ちた。その後持ち直したが、ピーク時よりは低い水準にとどまっている。この背景には、待業に伴う負担が増大する中、学歴競争に見切りをつけて早期に適当な職に就くことを選ぶ人が増えてことがあるとみられる。

海外就業を考える若者も増え、2013年から2022年までの10年間の累計で4万1869人となり、2022年には5024人と漸増傾向を見せている。これは、若年層の経済活動人口が442万人（2024年3月）に上ることを考えると大きな数字とは言えない。だ

が、海外就業成功のハードルが高く断念する人がほとんどであることを考えると、国内の労働市場の状況に失望して海外就業を考えた若者は相当数に上ると考えられる。

若者の意識変化と外国人労働

ここで外国人労働に目を転じて見よう。2023年末の外国人労働者の総数は133.3万人（正規92.2万人、不法在留41.1万人）で、就業者総数に対する比率は4.7%に達する。外国人労働者の導入背景には、長く続いてきた未熟練労働の求人難があり、2004年には外国人労働者の計画的導入と搾取防止を目的とした外国人労働者雇用法が施行されるという力の入れぶりである。

公共放送KBSの2023年6月の検証によれば実際には韓国人が避ける中小企業や3D職場での人手不足を外国人が補ってきたことが明らかとなった。産業現場では、未熟練労働の不足に対し悲痛な声が上がっており、外国人労働の確保によりようやく経済活動が維持されてきたというのが実情である。

だが、韓国人と外国人が労働市場で棲み分けているにもかかわらず、外国人労働者が韓国人の職を奪っているという意識は根強くある。女性家庭部の2021年の調査では3割強の人が外国人に韓国人の職が奪われていると回答している。外国人労働の定着で賃金の下方硬直性が強まったとの認識が広まっていることがこの回答に現れているように思われる。

若年失業の解決には長い道のり

既にみたように韓国の若者たちは就活の厳しい現状を直視してより現実的な方向へと考え方を変えつつあり、これは大きな変化と言える。だが、彼らが現実を受け入れればかつての想定よりも収入が低下することは避けられず、少子高齢化解消の希望は遠のく。賃金の低迷がやがて経済の低迷につながることは日本の経験が教えるところである。また、欧州での経験から、外国人労働の流入に比較的寛容だった韓国でも雇用情勢の悪化が外国人排斥の動きを強めることも懸念される。様々な問題が絡み合う若年失業の解消に向けこれからも韓国にとって険しい道が続くであろう。

（おくだ さとる・アジア研究所教授）

デジタル・チャイナの就職難： プラットフォーム経済のリスクと保障

澤 田 ゆかり

高止まりする若者の失業率

中国経済の先行き不透明感が続くなか、若者の就職難が社会問題になっている。SNS では「今年の就職市場は未曾有の激戦状態」という投稿が溢れている。中国社会科学院・社会学研究所が 2023 年に実施した意識調査によれば、66.5% の大学生が「最も重大な社会問題」として雇用・失業を挙げており、2位の貧富の格差を大きく引き離していた(劉・臧：214)

若者の失業率は、ポストコロナ期において高止まりしている。今年 8 月時点で、都市部における 16~24 歳の調査失業率は 18.8% を記録した。これは対前月比で 1.7 ポイントの上昇であり、年初(1 月統計)に比べると 4.1 ポイント増で、今年に入ってから最大値の数値になった。

この数値は、新型コロナの変異株であるオミクロンが猛威をふるった 2022 年の同月水準 18.7% をわずかに上回っている。22 年は 3 月末から 5 月末にかけて上海がロックダウンされ、経済成長率が 3.0% と前年の 8.4% から急落した不況期である。しかも今年の失業率は、昨年から導入された新しい定義により在学中の求職者を除外しているため、22 年に比べて過小評価された可能性が高い。

いっぽう全年齢層を対象とする調査失業率は、今年に入っても 5.0% から 5.3% の間で安定的に推移してきた。今年 8 月の調査失業率は、30 歳から 59 歳の年齢層ではわずか 3.9% にとどまっている。また 25 歳から 29 歳についても 6.9% になっており、これらに比べると二桁に達した 16 歳から 24 歳までの高さが目立つ。

もっとも若者の失業率が全体に比べて高いのは、中国だけの現象ではない。国際労働機関(ILO)の失業統計によれば、2024 年 5 月時点において全体

(15 歳以上)の失業率は世界各国平均で 3.9% であるのに対し、15 歳から 24 歳までの若者では 13.3% に達している。ただし、全体の失業率が中国とほぼ同じ水準(3% 台後半)の高所得国・地域を見ると、若者の失業率はおおむね 8% から 12% の間に収まっている。したがって中国は、全体と若者の差が大きいのが特徴といえる。

若者の選択：国内のケア業界とグローバルサウス行

しかし都市部に若者の就職先がないわけではない。むしろ少子高齢化が進む中国では、日本と同じく人手不足が顕著になった業界も少なくない。たとえば高齢者介護などのケアサービスが、その代表例といえる。かつてこの業界では、農村出身の中高年女性が主たる労働力であった。しかし中国が豊かになるにつれて、都市の中産階級の間では、地元コミュニティでの質の高いケアサービスを求める家庭が増えてきた。こうした需要に応えるため、中国政府も 21 世紀に入ってから介護専門職の養成コースを高等専門学校に増設してきた。南通市の江蘇工程職業技術学院では、高齢者ケア管理を専攻した新卒者の就職率が 100% であった。このことが昨年 8 月に政府とマスコミに取り上げられて、大いに注目を浴びた。

しかし介護専門職を卒業しても、実際には高齢者の介護施設に就職しない者が多い。農村女性の仕事というイメージが強く、社会的地位や世間の認知度が低いこと、また給与水準も高くないことが要因である。とりわけ親の世代は本人以上に世間体の悪さを気にして、実家暮らしの就職浪人を容認する傾向がある。そのなかには実家の家事を引き受けて、親から報酬を得る若者も出てきた。彼らは「全職儿女」または「全職子女」(フルタイム・チルドレン)と

呼ばれ、脛かじり族の新しい表象として認知されている。

いっぽう中国がグローバルサウスとの経済的連携を強めるなかで、就職先としてのアフリカが存在感を増している。なかでも文系学生にとっては、中国国内では得られない高賃金の管理職に就くことができる場所である。コンゴ共和国の首都キンシャサで中国系通信会社に勤務する女性は、2022年7月に広州の重点大学で経営学の修士号を取得したが、第一希望だった大学の行政職は競争率が2000倍で手が届かず、その他の国有企業からは一つも内定を取れなかった。それがコンゴでは、月額1.5～2万元（30～40万円）の国内給に加えて海外赴任手当を支給され、合計すれば中国での同じ職位の2～3倍に相当する収入を手にする事ができた。また彼女は、会社が借り上げた高級住宅地の庭・プール付き邸宅に住み、コックとメイドと運転手付きの社用車を利用できるようになった。

いまアフリカには中国の協力で建設した工業団地が20箇所以上あり、そこに進出した中国系企業数は3,500社を超えている。また台湾の中華民国僑務委員会が独自の調査結果を発表しており、『中華民国110年僑務統計年報』（2022年刊行）によれば、アフリカ在住の中国系人口は118万人になっている。

モラトリアムの受け皿としてのプラットフォーム経済

世間体よくない業界に身を置きたくないが、さりとてアフリカ行に飛び込むのもためらう大半の新卒にとって、最も身近な受け皿はネット経由で受注するフレキシブル・ワーク（不定期の臨時雇い）である。河南大学が毎年実施する卒業生進路調査によると、2022年の学部卒9,300人のうち、就職できた者が18.5%、就活浪人が21.5%に対して、フレキシブルワークに就いた者は25%を超えていた。

経済のDXが急速に進む中国では、フードデリバリーや宅配便、シェアライドやライブコマースなど、オンラインのプラットフォームを介してサービスを提供する雇用が急増している。国家信息中心が2022年に発表した「中国共享経済発展報告（2022）」に

よれば、プラットフォーム経由で働く人員は2020年の時点ですでに8400万人に達していた。

その代表格ともいえるフード・デリバリーの配達員の数を確認しよう。業界最大手の美团のアプリ登録済みのバイク配達員のうち、実際にプラットフォーム経由で収入を得た者の数は、2018年の270万人から5年後の23年に745万人にまで膨れ上がった。

フード・デリバリーのバイク配達員は、スマホさえあればいつでも始めることができ、嫌になったらすぐに辞められる。工場やケア施設のように長時間の勤務に拘束されたくないければ、アプリ上に流れる注文を受けなければよい。こうした気軽さと自由さが、モラトリアムな若者の需要にフィットしていた。

しかしバイク配達員には独自のリスクが付きまとう。まず交通事故のリスクが高い。さらにプラットフォームとは雇用契約がないため、社会保険料の支払いは全額自己負担になり、一般の企業従業員よりもはるかに割高になる。また不定期的な勤務のため、社会保険に加入するハードルが高い。中国政府は、フレキシブル・ワーカー専用の社会保険の実験を開始したが、配達員ら本人は加入に対して消極的であり、社会実装には時間がかかりそうである。

¹ 謝嬋 (2023)「非洲，失意大学生的就職天堂」鳳凰網、6月15日

https://mp.weixin.qq.com/s?__biz=MzU4NDQwMDk5OQ==&mid=2247942835&idx=1&sn=b51e5a5d1c65d849ae6a7ca425f46a30&chksm=fd922bbbcae5a2adf2c8e5ef7de1863014d05748718ba103abc7c0dfdbcb26ffad6267405392&scene=21#wechat_redirect

参考文献

劉保中・臧小森 (2023)「中国大学生社会態度状況調査報告」(李培林、陳光金、王春光編『2024年中国社会形成分析与預測』社会藍皮書 #32, 社会科学文献出版社) pp. 201- 219

(さわだ ゆかり・東京外国語大学総合国際学研究院教授)

加速する少子化と東アジアの未来 国連世界人口推計 2024 年版から

大 泉 啓一郎

コロナ禍の影響と少子化

国連は 2024 年 7 月、通算 28 回目となる『世界人口推計 (2024 年版) World Population Prospects, the 2024 Revision』を公表した。2022 年版から 2 年ぶりの更新である。今回は、2020 年付近で実施された人口センサスの詳細が反映されるとともに、コロナ禍とその直後の最新のデータが反映された。たとえばコロナ禍の影響で世界の平均寿命は 2019 年の 72.6 歳から 2021 年に 70.9 歳に低下したことが示された。ただし、2023 年には 73.2 歳に回復している。

このコロナ禍の影響に加えて少子化の進行により、世界人口の減少に転じる時期は前回の 2086 年から 2084 年に 2 年早まり、ピーク時の人口も 1 億人減の 103 億人となる見込みである。20 世紀が人口爆発の世紀であったことを考えると大きな変化といえるが、地球環境資源を考慮すると 100 億人を超える人口の生活をいかに支えていくかは、引き続き大きな課題である。

今回の人口推計を総括した報告書では、世界人口の 4 分の 1 が人口減少国・地域に住んでいること、合計特殊出生率 (女性が生涯に出産する子どもの数) が、人口が安定に推移するのに必要な 2.1 (置き換え水準) を下回る国・地域が全体の 3 分の 1 を超えることなど「少子化」が強調された。

東アジアで加速する少子化

少子化が最も加速したのは東アジアである。東アジア各国・地域の 2023 年の合計特殊出生率について、2022 年版の予測値と 2024 年版の実績値を比べると、日本が 1.3 → 1.2、韓国が 0.9 → 0.7、中国が 1.2 → 1.0、台湾が 1.2 → 0.9、香港が 0.8 → 0.7 と、北東アジアの国・地域で下方修正された。国連は出生率が 1.4 を下回ることを「超少子化」と定義しているが、これに従えば北東アジアは「超少子化地域」といえる状況にある。

これに対して、東南アジアの出生率はいくぶん高いものの、それでもシンガポールが 1.0 → 0.9、タイが 1.3 → 1.2、マレーシアが 1.8 → 1.6、子どもが多いというイメージの強いフィリピンは 2.7 → 1.9 と大幅な見直しとなった。

このような出生率の下方修正は、将来の人口推計に大きな影響を及ぼす。東アジアは 2028 年から人口減少地域となる見込みであるが、これは 2019 年版の人口推計では 2040 年、2022 年版では 2034 年とされていたが、今回の推計でさらに前倒しされた。

とくに中国の人口見通しは大幅な変更をみた。中国の人口は 2022 年から減少に向かい、2023 年にはインドに追い抜かれたことが知られているが、その人口は 2023 年の 14 億 2300 万人から 2050 年には 12 億 6000 万人に減少する (前回の推計では 13 億 1300 万人)。そして 2100 年には 6 億 3400 万人となり、2023 年の規模の半分以下にまで減少する。この数値は、前回の推計の 7 億 6700 万人を大きく下回り、1 億人以上の減少である。そしてこの 2100 年の中国の人口規模は東南アジアの 6 億 7700 万人をも下回ることになる。

アジア NIEs の高齢化と移民政策

東アジア全体で少子化が進んでいるものの、その影響は北東アジアと東南アジアで異なる。

北東アジアでは、今後、少子化の進展に伴って高齢化率が急速に上昇する見込みである。香港が 2034 年に、韓国が 2045 年に、台湾が 2048 年に、日本の高齢化率を上回ることが見込まれている。これらの国・地域では労働力不足が深刻化することが懸念される。

日本は、高齢社会を支えるために国債を大量に発行してきたが、こうした経験は東アジア諸国・地域では共有されなかった。韓国、台湾、香港はどのような道をたどるのであろうか。もっとも、これら

の国・地域には日本にない共通した利点がある。それはデジタル化の急速な進展であり、今後、デジタル技術を駆使して高齢社会に対応することは間違いないだろう。日本が、これらの国・地域から高齢社会対策を謙虚に学ぶべき時代が訪れている。

一方、シンガポールは合計特殊出生率が低いにもかかわらず、高齢化の進行は遅い。2023年の高齢化率は13.1%と低くはないものの、2040年でも21.4%にとどまる見込みである。これは、同国が積極的に外国人を受け入れていることに原因する。現時点でも外国人居住者は永住権保持者を含めて240万人と全体の4割近くを占める。国連の推計では今後も毎年約1万人の人口流入が続くと見込んでいるが、直近の動きはこれよりも多い。この人口流入は単に高齢化を抑制するだけでなく、生産年齢人口(15～64歳)比率を高止まりさせる。シンガポールの生産年齢人口比率は2012年にピークを過ぎたものの、2023年時点で75.1%と高く、2030年も71.1%と引き続き高水準を維持する見込みである。2030年の生産年齢人口比率は、前回の推計では66.0%であったから大幅に上方修正された。シンガポールは高度人材誘致策により国の生産性向上を狙う。これらのデータは、シンガポールが引き続き東南アジア経済を牽引していくことを示している。

一方で、人口移動の観点では、香港では年ごとに変動があるものの人口流出が続く見込みであり、これが先に見た高齢化を加速する要因になっている。都市国家として東アジアを牽引してきたシンガポールと香港が対照的な動きをしていることは興味深い。

東南アジア諸国の人口ボーナスの拡大と中国の影響

東南アジア諸国の中で、タイが2023年に最も早く人口減少に転じた。タイでは労働力不足が深刻化しており、近隣諸国の労働力を受け入れてきたが、この傾向は今後も続く予想されている。

一方、その他の東南アジア諸国では、少子化の進展は「人口ボーナス」の効果を拡大させ、経済成長を後押しする要因となる可能性がある。急速に出生率が低下したフィリピンでは、生産年齢人口比率がピーク時に70%を超える(2022年版では66.2%)。生産年齢人口比率が一度ピークを過ぎたベトナムでは、出生率の低下が続くため2020年代後半に生産年齢人口比率は若干上昇に向かい、

2030年には68.3%となる見込みである。少子化による養育負担の軽減と生産年齢人口比率の高まりを通じて東南アジア諸国の国内貯蓄率の上昇が経済成長を促進する可能性が出てきたのである。さらに、余剰資金を抱える中国からの直接投資、援助・支援がASEAN諸国の経済成長を後押しする(この点については所報195号「中国の経済成長鈍化とアジアの未来」を参照)。

人口ボーナスなき日本のビジョンをどう描くか

日本の人口は2023年の1億2400万人から2040年には1億1200万人に減少する見込みである。これは前回の推計結果である1億1100万人を上回っている。2050年は1億500万人となるが、これも前回の予想である1億400万人よりも多い。直近の出生率が低下したにもかかわらず、人口減少のペースが緩やかになったのは、毎年10万人以上の人口流入を見込んでいるからである。もちろんこのような人口流入がなければ人口減少は進む。

ただし、人口流入があっても、日本の生産年齢人口比率が再び60%を超えることはないことに注意したい。仮に出生率が上昇したとしても、当面は従属人口が増えるため、生産年齢人口比率はより低下することになる。つまり、日本は二度と人口ボーナスを享受することはないのだ。そうであるならば、政府がいうように東アジアの力を取り入れるべきとの見方は正論である。しかし、その前提に人口減少でも経済や社会の持続可能であるような仕組み作りを注ぐべきである。そこでは、量ではなく質により持続的発展を実現するという明確なビジョンが必要になる。

先日、中国研究者から、失われた30年となった平成の日本についての報告を聞く機会があった。その評価は意外にも肯定的なものであった。5%成長が実現しないと社会が不安定化するとされる中国にとって、低成長が続くにもかかわらず社会の安定を保つ日本は興味深い存在であるらしい。日本は、経済成長よりも安定と豊かさを実感できる社会構築を目指す分岐点にいるのかもしれない。そうだとすれば、SDGsのような日本独自の新しい指標が要請される。

(おおいずみ けいいちろう・アジア研究所教授)

中国帰国者における家族文化のジレンマとその対策

崔 学 森

はじめに

1945 年 8 月、日本敗戦から十数年間、中国に居留していた 150 万人余りの日本人が続々と帰国した。しかし、中国に取り残された 1 万人近くの残留婦人(終戦時 13 歳以上の女性)と残留孤児(同 13 歳未満の子供)は、1972 年の日中国交正常化以降、ようやく帰国の途に就いた。現在、これらの人々は一般的に「中国帰国者」と呼ばれている。紙面の都合で、本稿は残留孤児を中心に検討する。

中国帰国者の帰国への道のりは、平坦ではなかった。1980～90 年代に帰国のピークを迎えたが支援体制は十分でなく、帰国者は「日本に 3 度見捨てられた」と不満を募らせた。2001 年、帰国者は各界の支援の下、国家賠償訴訟を提起した。基本的権利と老後生活の保障を得るためであった。最終的に第 1 次安倍政権の時代(2006 年 9 月-2007 年 9 月)、政治的和解の形で、中国帰国者の老後生活は基本的に保障された(年金満額受給、無償医療など)。

中国帰国者の問題は法的にはほぼ解決したが、文化的な問題も解決されたとは言いがたい。無視できないのは、帰国者が法的には「日本人」だが文化的には「中国人」であるというミスマッチが解消されない点だ。法的には、中国帰国者は日本国籍を回復・取得し、日本国民となった。しかし、彼らは長い間中国で生活しており、帰国後も中国とは様々なつながりを持っていた。特に残留孤児は母国語が中国語で、考え方や生活習慣も完全に中国人であった。帰国後、彼らは懸命に日本語を学び、日本の文化や生活習慣に適應しようと努めたが、当時すでに中年期を迎えた彼らにとって、これは困難と苦痛を伴うプロセスであった。

筆者の延べ 240 人余りの孤児に対する調査によると、そのほとんどが生来中国人としての習慣を身に付けており、生活面も文化的にも日本社会に溶け込むことは難しく、周囲の日本人からはしばしば「中国人」と揶揄され、心理的にも耐え難い苦痛を強いられてきた。また、文化的側面から言うと、中国

の伝統的な大家族文化と日本の核家族文化の衝突は残留孤児において際立っている。

残留孤児が直面する中日家族文化のジレンマ

第二次世界大戦後、経済と社会の激変を経験した日本では、伝統的な家族形態が解体されつつある。1980 年代になると、基本的に欧米の家族構造に近い核家族が形成された。家族観も変わり、大家族の観念は次第に薄れ、親子の関係は次第に疎遠になり、東洋社会における伝統的な親孝行の観念も次第に希薄になってきた。老後は親子別居が一般的になり、老人ホームに入居する高齢者も増えている。

一方、残留孤児が続々と帰国した 1980 年代、中国の家庭(特に農村の家庭)は依然として伝統的な家族形態で、3 世代同居や 4 世代同居といった大家族が一般的であった。中国でも伝統的な大家族は解体の方向にあるが、広大な農村地域では、21 世紀になっても伝統的な大家族の観念は依然として根強い。大部分の残留孤児は農村地域で育てられ、「親孝行」という観念を非常に重んじている。彼らは養父母に親孝行をし、さらに養父母の家族も全員世話しなければならないと考える一方で、自分たちの子供にも親孝行をしてほしいと思っている。そして、彼らが日本に帰国した後、養父母の扶養問題は、孤児たちの大きな精神的負担となった。経済的な理由などで彼らは頻繁に中国の養父母に面会に行くことも、養父母のそばで親孝行をすることもできず(一部の残留孤児は養父母を日本に連れてきた)、文化的にも心理的にも養父母に十分な親孝行ができなかったという道義的負い目を感じてきた。

残留孤児の子供に視点を移すと、帰国後の日本社会への適應能力は孤児本人よりも高い。特に、来日時に未成年で日本で中等～高等教育を受けた子供は、全般的に日本社会にうまく溶け込んでいる。しかし、そうした彼らが日本的な考えで両親を捉えると親子の文化的対立が深刻になることが少なくない。親である孤児にとって、その子供たちは親孝行

の観念を持ち合わせず薄情と映る。家庭内では親は子供から孤立している。筆者の調査によると、子供と交際しない、あるいは親子関係を断ち切った人も決して例外ではない。

一方、成人してから来日し日本に定住した残留孤児の子供たちは、両親と中国文化の遺伝子を共有しているが、多くは日本での暮らしを立てることに必死で、両親の世話をする余裕がない。また、日本の法律では、中国帰国者の待遇（中国帰国者特別支援法）を受けた残留孤児は独立して生活することが必須で、子供との同居はできない。これは残留孤児とその子供たちにとって受け入れがたいことであった。日本の一般国民の最低限の生活保障に基づいて制定・施行されたこの中国帰国者特別支援法は、中国文化の遺伝子を持つ残留孤児の現実的なニーズを完全に無視しているため、真剣に反省し改善すべきである。

残留孤児老後生活のジレンマとその対応

現在、第二次世界大戦の孤児の平均年齢は80歳を超え、養父母の多くが亡くなっているが、彼らは自身の高齢化と介護の問題に直面している。年を取るにつれて、彼らは社会活動の舞台から遠ざかり、活動範囲は狭まっている。若い頃にせっかく学んだ日本語も、どんどん忘れていく。自立した生活ができなくなると、中国語対応の介護が必要になる。現在、東京、神奈川、長野、大阪、広島、岡山などに既に民間の会社が中国語対応の老人介護事業を立ち上げ、中国帰国者の介護需要を部分的に満たしている。これらの介護施設では、中国帰国者たちは思う存分中国語で交流し、中国の文化娯楽活動を享受している。

もう一つ見逃せない問題は残留孤児の孤独問題だ。日本語が流暢でない上に、少しずつ動けなくなり、子供の面会の頻度も減り、周りの日本人と円滑なコミュニケーションが取れないことで、年を取るにつれて残留孤児はますます孤立している。中国の大家族文化という観点からは、祖父母である残留孤児と孫世代との価値観の違いによる文化的な衝突の問題への配慮が必要である。中国の伝統的な考えに、幸せな老後生活を表す「飴をしゃぶって孫を相手に遊ぶ」(含飴弄孫)という表現がある。老人の悠々自適な生活のさまを形容するもので、孫世代と一緒に暮らしたり、よく会ったりして、彼らの成長を見守り、教育に関わることが老後の幸福な生活の基準とみなされているのである。しかし、中国帰国者がこ

うした一家団欒の楽しみを享受するのは難しい。彼らの孫は日本で生まれ、初等～高等まで日本の教育を受けていることが多く、価値観の違いからお互い理解しあえない。このため、なかなか親しくなれないのだ。中国語ができないため、孫と基本的なコミュニケーションをとることさえ難しいケースも少なくない。

中国帰国者の孤独・孤立問題への対応として、家族以外とのつながりを形成することが挙げられる。例えば、中国人同士のサークル活動に参加することが効果を上げている。筆者の知る限りでは、現在、NPO法人中国帰国者の会、大海の会、養父母謝恩の会のような機関が中心となって、各地で多彩な交流・娯楽活動を行い、中国人のコミュニティ作りに励んでいる。

来年、第2次世界大戦が終結して80年になるが、戦争の後遺症はまだ続いている。中国帰国者の次世代の問題を考慮すれば、後遺症は今後少なくとも3、40年は続くだろう。つまり、侵略戦争の後遺症は百年以上続いていくことになるかもしれないのだ。戦争の後遺症は、戦後初期は物質的側面に顕著に現れていたが、それ以降は徐々に目に見えない精神的、文化的な側面に現れるようになった。外国人コミュニティの構築や多文化共生などの視点から、戦争の後遺症をできるだけ解消しなければならない。もちろん、戦争の後遺症を事後的に解消するよりも、戦争の発生をどのように防止し、回避するかは、平和な時代を生きる人間が思考し、解決しなければならない最も重要な問題だ。

参考文献

1. 呉万虹『中国残留日本人の研究：移住・漂流・定着の国際関係論』日本図書センター、2004年。
2. 蘭信三『中国残留日本人という経験——「満州」と日本を問い続けて』勉誠出版、2009年。
3. 浅野慎一、佟岩『中国残留孤児の研究——ポスト・コロニアルの東アジアを生きる』お茶の水書房、2016年。
4. 張龍龍『中国残留孤児第二世代の移住と定着——政策の展開と家族戦略・ライフコース——』お茶の水書房、2023年。

(Cui Xuesen・長春師範大学教授)

東南アジアに 二世リーダーがなぜ多いのか

2024 年夏、タイの政治が揺れた。

2023 年 5 月の総選挙で第 1 党になった前進党に憲法裁判所から解党命令が出た。不敬罪がその理由とされている。次いで、セター首相が失職した。理由は前科がある者を閣僚としたということであった。司法介入によってタイの政局は混乱に陥るかと思われたが、タクシン元首相の次女であるベートンタン氏が首相に任命されることで事態は収束した。

タクシン元首相の次女が首相に就任したことは、長年対立していた反タクシン派の保守勢力と親タクシン派であるタイ貢献党が手を結んだことを示唆する。その狙いは、前進党など若者を支持母体とする新しい勢力に対抗するためだという。保守派とタイ貢献党との協力は「敵の敵は味方」というところか。それよりも、37 歳という若さのベートンタン新首相が同世代の支持を取り込むのに適任と判断されたためだろうか。ベートンタン新首相の政治手腕は未知数だが、具体的な政策は父親であるタクシン氏が描くというのが大方の見方である。

それにしても東南アジアのリーダーには二世が多い。シンガポールのリー親子、フィリピンのマルコス親子、カンボジアのフンセン親子、インドネシアではブラボウ氏が新しい大統領となり、ジョコ前大統領

の長男が副大統領になる。みな一応、選挙という手続きを経て政権についている。それでかつ人気がある。



時事ネタのパロディで知られるコントグループ「ニュースペーパー」には、二世議員を皮肉る有名なセリフがある。「どこの馬の骨かわからないよりも、どこの馬の骨かわかっているほうが安心だからね」。たしかに二世議員だけでなく、芸能人やスポーツ選手など有名人が議員に選ばれる理由は、そんな単純なところにあるのかもしれない。

政治に疎い私にはよくわからない。

だから、出自や前職に振り回されないように注意している。むしろ政策とその効果だけで判断しようと心がけている。中国経済を高成長に導いた鄧小平氏の「黒い猫でも、白い猫でも、ネズミを捕るのが良い猫だ」というフレーズを借りれば「どこの馬の骨でも、国民と環境を守る政策を講じる政治家が、良い馬の骨だ」というところか。

ベートンタン新首相の政策に注目したい。

(アジア研究所教授 大泉啓一郎)

* 研究所だより *

第 44 回アジア研究所公開講座「アジアにおける構造的失業と外国人労働」を 6 月 29 日から 7 月 27 日にかけて全 4 回にて開催いたしました。各回講演のタイトル・登壇者は次の通りです。

第 1 回「深刻化する韓国の労働力ミスマッチ：外国人労働者の増加と若年待業の深刻化」

亜細亜大学アジア研究所 奥田聡 教授

第 2 回「デジタル・チャイナの就職難：プラットフォーム経済のリスクと保障」

東京外国語大学大学院総合国際学研究院 教授 澤田ゆかり氏

第 3 回「日本の高度外国人材受け入れ：アジアの就職難と人材獲得に向けて」

亜細亜大学アジア研究所 九門大士教授

第 4 回「東南アジアのインフォーマル経済を考える：タイの事例から」

早稲田大学大学院アジア太平洋研究科 教授 遠藤環氏

申込者は延べ 500 人を超え、各回の講演では活発な質疑応答が行われました。

今後もアジア各国の情勢についての確かつタイムリーな情報提供に努めてまいります。皆様のご意見・ご要望をお寄せください。(koza@asia-u.ac.jp)