

KPMG Insight

KPMG Newsletter
November 2013



cutting through complexity



Volume
3

中国戦略 中国の労働力 労働人口が減少する時、何が起きるか

KPMG 中国 北京事務所

アドバイザー部門 ディレクター 厚谷 禎一 (監訳)

およそ 30 年前に経済を開放した中国は、今では米国に次いで世界第 2 位の経済規模を持つまでに成長しました。巨大な中国の労働力は、この経済成長サイクルを牽引する重要な要因の 1 つであり、これまでは農業や製造業、サービス産業の需要に十分に応じることができました。

しかし、現代中国の確立を担い、国家に貢献してきたこの労働力が定年を迎える時、一体何が起きるのでしょうか。中国の出生率が低下していることを考えると、この国の労働市場の需要を満たすだけの新たな労働力は十分に存在しているのでしょうか。国内労働力の減少が新たな現実となった今、「世界の工場」にはどのような影響が生じるのでしょうか。

本稿では、中国で近年起きている人口構成の変化を検証し、中国の人々と中国で活動する企業への潜在的影響を考察します。そこには、問題だけでなく新たな事業機会も存在します。中国で起きるであろう人口構成の変化の影響を軽減するために考えられる解決策についても議論します。

なお、本文中の意見に関する部分は、筆者の私見であることをお断りいたします。



あつ や てい ち
厚谷 禎一

KPMG 中国
北京事務所
アドバイザー部門
ディレクター

【ポイント】

- 中国の人口は、1950 年代から 30 年でほぼ倍増し現在は約 13 億 4 千万人、その大半が 15 ~ 64 歳の就労年齢に属するという「人口ボーナス」状態にあり、多くの面で中国の成長を支えてきた。
- 2015 年になると中国の労働力は頭打ちになり、2025 年には労働力の供給が減少に転じることが予想される。
- 労働人口の減少は、賃金の上昇、生産性とスキルのミスマッチ、海外直接投資への影響につながる。
- 「高齢化」が急速に進む中国では、労働人口の減少や労働者の産業セクター間のシフトのほか、医療ニーズが拡大することによって生み出される経済活動や起業活動につながると考えられる。
- 注目すべき産業セクターとしては、ロボット・工作機械、高度教育、医療・介護サービス、医療用機器製造・販売などの分野で外資企業へのより一層の市場開放・支援が進み、日本企業にとっても特に有望な事業機会が生まれると考えられる。

I 豊富な労働力が中国の経済発展を牽引

1950年代から中国の出生率（女性1人が出産する子供の数）は6前後に上昇し、中国の人口は30年でほぼ倍増しました。5億8,000万人だった人口が10億人を越えたのです¹。現在、中国の総人口は約13億4,000万人で、うち9億8,000万人が就業人口です²。

この間、中国の増大する労働力は、急速に拡大する産業界のニーズを満たしてきただけでなく、多様な職種、産業分野、あるいは業種の異なる労働需要に合わせるように労働者を分散させることで、中国GDPの成長に大いに貢献してきました。

1950年代から1980年前後にかけて、農業（一次産業）は中国経済の中で最も重要な部門でしたが、1970年代になると、製造業がGDPの重要な担い手として登場しました。中国の労働力は、これらの産業の間でスピーディーに移動しました。

当時、人口が非常に多ただけでなく、人口の大半が15～64歳の就労年齢に属していたことも、中国にとって有利な条件でした³。これは中国の「人口ボーナス」であり、中国が国として需要に見合うだけの労働力を供給し、国内市場と輸出のために製品を生産できた時代だったことを意味します。

II 労働力減少の影響

人口ボーナスは多くの面で中国の成長を支えた重要な要因でした。しかし、労働人口の増加が止まり、労働需要に追いつかなくなった時、どうなるのでしょうか。

統計によれば、2015年になると中国の労働力は頭打ちになり、2025年には労働力の供給が減少に転じることが予想されます。就労人口の予測は、2020年から2050年にかけて約2億人（比率にしておよそ20%）の減少が生じることを示しています（図表1参照）⁴。長期的に進む現象ではありますが、こうした労働人口の減少が高度経済成長の逆風になることはほぼ確実です。

中国の人口ボーナス時代が終わる頃には、経済と社会の多くの分野に影響が及ぶことは間違いありません。ここでは、そのいくつかについて説明します。

1. 賃金の上昇

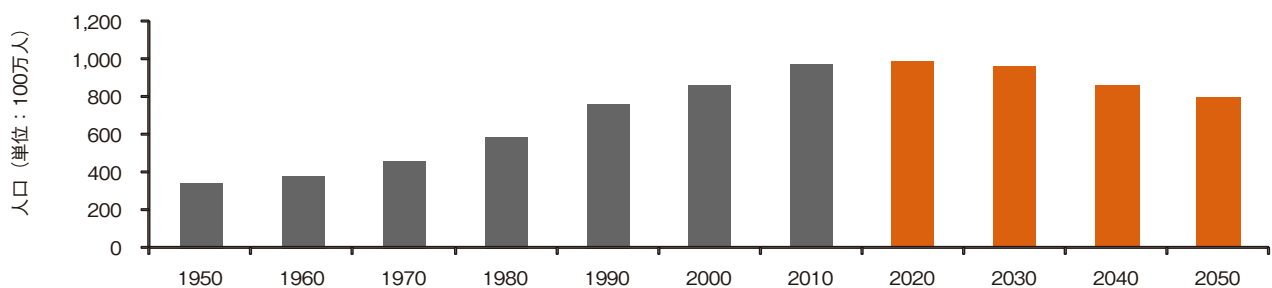
中国の労働力の供給が減少し始めると、労働者の賃金は上昇すると考えられます。2004年以降、中国の平均給与の上昇は年率で公共部門で14.3%、民間部門で18.3%でした⁵。所得の上昇は生活水準を向上させ、中国に国内消費主導経済を発生させる大きな要因となりました。

しかし同時に、人件費の上昇は経済のあらゆるセクターで深刻な事業経営上の問題を投げかけました。労働力の争奪が激化し、人件費が上昇すれば、企業はそれに対応しなければなりません。近年、多くの労働集約的な生産活動が内陸や海外へと移転しました。

2. 生産性とスキルのミスマッチ

中国の3つの産業分野（農業、製造業、サービス業）は1970年以降、いずれも生産性を急速に伸ばしました。中国はこれまで、その労働人口の柔軟性に助けられていました。農業から、技能の習得が比較的容易な製造業部門へと労働者を機動

図表1 中国の生産年齢人口と予測(1950～2050年)



出典：国連 <http://data.un.org/Search.aspx?q=China%u2019s+working-age+population+from+1950-2050>, KPMG の分析

1 中国国勢調査

2 'Ageing China: Changes and challenges'（高齢化する中国：変化と課題）BBC ニュース <http://www.bbc.co.uk/news/world-asia-19630110>

3 Salt, Bernard. 'Demographics'（人口統計）In Australia & China: Future Partnerships（豪州と中国：未来のパートナーシップ）2011年、P14-21。KPMG および University of Sydney China Studies Centre（シドニー大学中国研究センター）

<http://www.kpmg.com/au/en/issuesandinsights/articlespublications/pages/australia-china-future-partnerships-2011.aspx>

4 国連 <http://data.un.org/Search.aspx?q=China%u2019s+working-age+population+from+1950-2050>

5 Chen, Xin. 'Labor force at turning point'（岐路に立つ労働力）チャイナデイリー紙 http://www.chinadaily.com.cn/china/2012-11/06/content_15877133.htm

的に配置転換することによって、労働人口の生産性を高めることができたのです。

しかし現在、非熟練労働者を高度なスキルが要求される製造業やサービス業に移すことが課題となっています。これは雇用主にとっては大きな難題です。というのも、市場の需要に合わせて労働力を供給するには、教育訓練や他の経営技術を効率的に活用し、非熟練労働者を高度な技能が要求されるオペレーション職やサービス職に就けるように、「変身」させなければならないからです。より専門性の高い職種の人材を採用することの難しさは、人件費にさらなる上昇圧力をかけるものと思われま

3. 海外からの直接投資への影響

近年の中国への国内直接投資（FDI）は過去に例を見ないほど大きく、ここ数年の年間投資額はすべて1,000億米ドルを優に超えています⁶。中国の人口統計学上の課題にかかわる最大の疑問の1つは、外国人投資家にとって中国が今後も投資先としての魅力を維持できるかどうかです。

しかし、中国の人件費の上昇や人民元高、ここ数年にわたるFDI出資国自体の経済問題などにもかわらず、中国へのFDIは依然として高水準にあることを指摘しておかなければなりません。さらに、このFDIの投資先はすでにこれまでにない部門（R&Dやサービスなど）へと多様化し始めています。重要な消費市場としての中国の魅力を考えれば、中国が今後もFDIの有力な投資先であり続ける可能性は高いでしょう。

Ⅲ 高齢化する中国

中国が直面している問題は、労働人口の減少や労働者の生産性シフトだけではありません。中国は「高齢化」が急速に進んでいる国でもあります。こうした高齢化の一因は、1950年代から70年代後半にかけての爆発的な人口増加に対処するために敷かれた政策にあります。

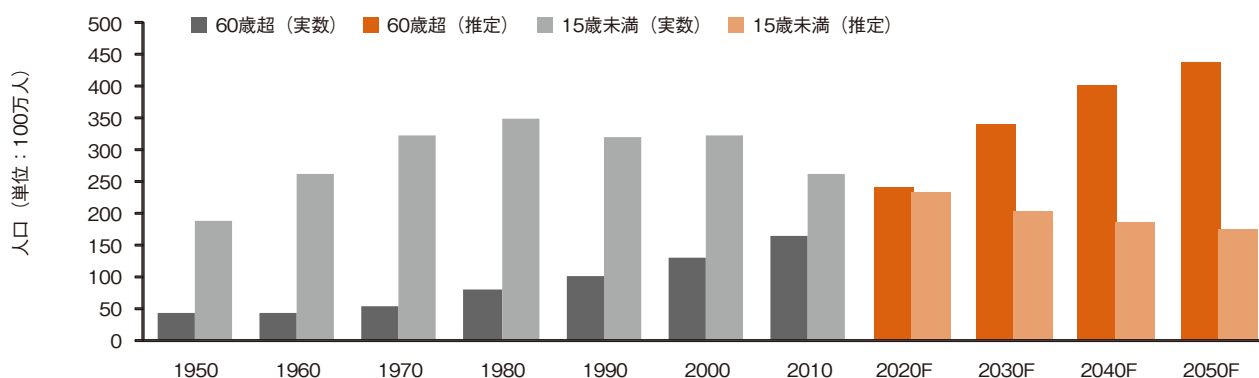
中国の一人っ子政策、死亡率の低下、出産年齢の高齢化などは、現在の中国人口動態の急激な変化の主要な要因と考えられます。

一人っ子政策は1979年に初めて実施され、その後若干の変更が加えられたものの、現在も継続されています。少数民族に対して、あるいは夫と妻がともに一人っ子である場合には若干の柔軟性を持たせてはいますが、この政策は都市部の夫婦が実質的に二人以上子供を持たないよう制限しています。

さらに、中国は1970年代半ばには「遅く、長く、少なく」という奨励策（晩婚化と晩産化、出産間隔の延長、出産回数の抑制）を開始していました。一人っ子政策とこの奨励策は、出生率の著しい低下を招きました。女性1人当たりの出産率は、1980年代初頭から現在までに6近くから1.8に低下しています。これは発展途上国の中では最低の水準です。この20年ほどの間、出生率はほぼ横ばいでした⁷。人口を維持するうえで必要な1世帯当たりの子供の数は2.1です⁸。したがって、他の条件が同じであれば、中国の人口は時間の経過とともに減少することになります。（図表2参照）

中国の労働力人口の構成を変化させたもう1つの理由が死亡

図表2 中国の人口の変化(1950~2050年)



出典：国連 <http://data.un.org/Search.aspx?q=China%u2019s+working-age+population+from+1950-2050> KPMG の分析

6 Investment in China: Numbers and Trends (対中投資：データと傾向) (2012年第4四半期) KPMG

<http://www.kpmg.com/CN/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Pages/Investment-in-China-Numbers-and-Trends-201303.aspx>

7 Bloom, David E., David Canning, and Günther Fink. 'Population Aging and Economic Growth' (人口高齢化と経済成長) 2008年

http://www.hsph.harvard.edu/pgda/WorkingPapers/2008/PGDA_WP_31.pdf

8 'One child policy pressurized by aging population' (人口高齢化に揺れる一人っ子政策) 新華社

http://www.china.org.cn/china/features/content_18320523.htm

率の低下です。1949年の中華人民共和国の建国時、中国の平均寿命はわずか35歳でした⁷。科学と医療技術が進歩し、国民に基本的な医療が行き届くようになった結果、健康状態と平均寿命は劇的に改善されました。現在の全国での平均寿命は75歳前後です（注：上海などの大都市の方が平均寿命は高い）。中国の平均寿命は、2050年には80歳まで向上すると見込まれています⁹。

人口に占める比率で見ると、2010年の時点で中国の人口の約70%が15～60歳の標準就労年齢（注：実際には中国の人口の73%が就業中）、15歳の就労年齢に達しない人口は19%、60歳を超える人口は11%のみとなっています¹⁰。しかし、2050年になると60歳を超える人口がおよそ3倍に増加し、定年年齢以上の人口が4億人を超える見通しです。これは米国の総人口を上回る数です¹¹（図表3参照）。

誕生し、その後就労する子どもの数が減少しているだけでなく、人口のかなりの部分が高齢期に入り始めます。そして、これらの高齢者の寿命はますます延びると見込まれています。

高齢人口の増加は、経済と社会に多くの問題をもたらします。第一に、増加した高齢者のための医療ニーズが大きく拡大します。中国では、年の若い労働者階級が高齢の家族を養うことが伝統となっています。したがって、十分な医療保険制度を持たない高齢者が増えれば、若い世代は医療費を賄うために儉約的な生活を強いられる可能性があります。就労年齢

に属する人々がより節約するようになると、リスクを冒したり、小規模な事業を立ち上げたりする意向が薄れ、消費者の支出行動にも影響が及ぶことを意味します。

IV 考えられる対応策

中国の人口問題は、同国の生産性や起業活動、GDPの成長を脅かすものではありませんが、差し迫った問題とはならないでしょう。こうした問題は長期にわたって起こると見込まれるため、市場はそれらに対応し、解決する機会を与えられます。さらに、同じような人口構成の変化を経験した諸外国の例を検証し、これらの国々がそうした変化にどう対処したかを把握することもできます。以下、中国に適した対応、適さない対応を含め、考えられる対応を検証します。

1. 自動化と機械化

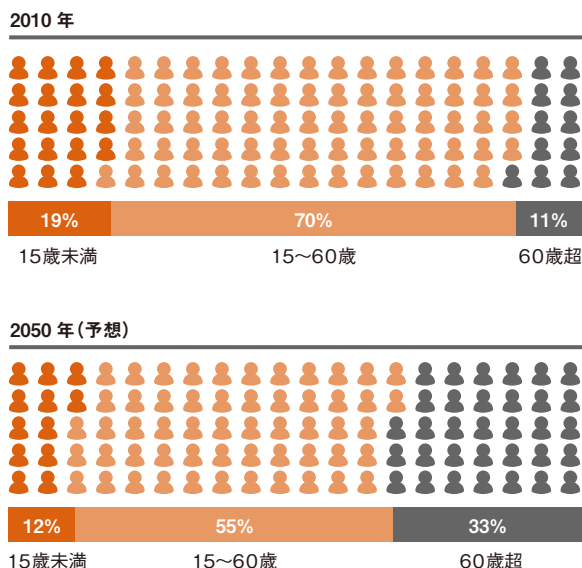
中国は、コストマネジメントへと向かう産業界の変化に対応する態勢を整え、現在ロボット技術関連の購買で世界のトップに立っています。これは、すでにかなり長い期間、人口高齢化の事態に直面してきた日本がとった戦略です。（たとえば農業の）自動化と機械化の普及は、中国の長期的な人口構成の変化による以上に多くの仕事を削減するだけでなく、全体的なコストを引き下げ、さらなる外国からの直接投資を引き続き呼び込む可能性があります。

たとえば、フォックスコン（深圳にあるアップル製品のEMS）はすでに推定71億米ドルを投じ、コストの高い労働者の代わりに100万台のロボットを導入する3ヵ年計画に着手しています¹²。機械化と自動化は、労働者との1:1の交換ではありません。フォックスコンは最近、「労働力として100万台のロボットを導入する計画だが、効率を最大限に高めるため、100万人強の労働力の一部を技術職や設計職に再配置する予定である」と発表しました¹³。

2. 中国の新成長部門における生産性／効率の達成

サービス業は将来的に中国の重要な成長ドライバーになると見込まれています。この部門の必要リソースの需要を満たす

図表3 中国の人口変動



9 Han, Dongping. 'China's past century: On CPC's 90th birthday' (中国の過去1世紀：CPCの90歳の誕生日に) チャイナデイリー紙 http://www.chinadaily.com.cn/opinion/2011-07/01/content_12817726.htm

10 中国国勢調査、国連

11 'Retirement age will be pushed back' (延びる定年)

チャイナデイリー紙 http://www.china.org.cn/china/2011-03/22/content_22190715.htm

12 'Apple's Revolutionary Move Into Robotic Manufacturing' (アップルがロボット生産に革命的移行)

Seeking Alpha <http://seekingalpha.com/article/658711-apples-revolutionary-move-into-robotic-manufacturing>

13 Kan, Michael. 'Foxconn to speed up "robot army" deployment' (『ロボット軍』配備を加速するフォックスコン)

PCWorld <http://www.pcworld.com/article/2043026/foxconn-to-speed-up-robot-army-deployment-20000-robots-already-in-its-factories.html>

ためには、教育トレーニングへの投資、労働者の再教育または職業スキルの再習得が必要になります。このため、内外の教育機関にとっては、専門学位の授与コースや、資格認定プログラムの提供といったビジネスチャンスとなりえます。

特有のチャンスが訪れる産業セクターは、医療分野における老人介護産業です。この分野は、中国においてすでに深刻な人手不足に見舞われています。加えて、慢性的な病気を抱える人々のための病床や医療施設の需要も大きく増えるでしょう。高齢化社会のニーズに対処するための投資と教育訓練は、民間部門の参入や投資の大きなチャンスになると思われます。

3. 移住／労働力の輸入

中国は歴史的に労働力の輸出国であり、(たとえばオーストラリアや米国などのような)労働者の主な移住先ではありませんでした。米国は移民に対して比較的広く門戸を開き、就労年齢に属する若年層の流入が若い労働力を支えてきました。一方、ドイツは現在、今後15年間に労働力の13%を失う事態に備えています¹⁴。そこでドイツは移民と国外からの就労拡大を推進することによって、自国の労働力の高齢化と慢性的な労働力不足に対処しようとしています¹⁵。長期的には中国も、人口構成の変化に対処する政策の一環として、よりフレキシブルな移民政策を検討する可能性があります。

4. 定年の延長

中国の現行定年年齢は、女性労働者が50歳、女性公務員が55歳、男性が60歳です¹⁶。この定年年齢は、中国の平均寿命がずっと短かった何年も前に定められたもので、多くの国と比べて早いものとなっています。米国では公式な定年年齢が漸次引き上げられているところで、2026年には65歳から67歳になります¹⁷。一方、日本の現行の法定定年年齢は60歳ですが、現在、改正を行っているところです。2025年に65歳に達するまで、2013年から3年ごとに1歳ずつ引き上げられるのではとみられています¹⁸。ドイツも今後2029年までの間に、定年年齢が65歳から67歳に変更される模様です¹⁹。

高齢者の経験とスキルをいかに上手に活かすかが、今後数

十年にわたって中国が最も力を入れる分野になるでしょう。

5. オフショアリング

オフショアリングとは、海外にある自社所有施設または第三者施設に業務を移すことをいいます。前述の通り、労働集約的な産業セクター(衣料品製造など)では、このところすでにオフショアリングが進められています。こうした傾向は、時間の経過とともに他のセクターにも波及するようになるでしょう。日本企業や韓国企業が過去何十年にわたって行ってきたように、中国の輸出品製造企業も生産活動を海外に移転するといった、類似の戦略を追及、推進していくと思われます。

6. 人口管理政策

現在の人口管理政策は、30年以上にわたって実施されてきたものです。こうした管理が、この20年間ずっと出生率を18前後で安定させてきた主な要因だったことは間違いありません⁷。中国が人口抑制策を緩和すれば、近い将来起きる労働力の減少の是正に役立つと思われますが、今後数十年は効果が現れないでしょう。今日生まれる子どもたちが労働市場に参入するのは、2030年代以降だからです。

14 Elliott, Larry, and Julia Kollewe. 'Germany faces up to problem of ageing workforce' (労働力の高齢化問題に立ち向かうドイツ) The Guardian <http://www.theguardian.com/world/2011/mar/17/new-europe-germany-retirement-pensions-exports>; NationMaster.com <http://www.nationmaster.com/country/gm-germany/lab-labor>

15 Elliott, Larry, and Julia Kollewe. 'Germany faces up to problem of ageing workforce' (労働力の高齢化問題に立ち向かうドイツ) The Guardian <http://www.theguardian.com/world/2011/mar/17/new-europe-germany-retirement-pensions-exports>

16 'Retirement age will be pushed back' (定年年齢を引き上げ) チャイナデیلیー紙 http://www.china.org.cn/china/2011-03/22/content_22190715.htm

17 'Ageing and Employment Policies - Statistics on average effective age of retirement' (高齢化と雇用政策 - 平均実質定年年齢に関する統計) OECD <http://www.oecd.org/els/public-pensions/ageingandemploymentpolicies-statistics-on-average-effective-age-of-retirement.htm>

18 Schreiber, Mark. 'Mandatory retirement takes a leap forward' (法定定年制度の飛躍的前進)

ジャパンタイムズ <http://www.japantimes.co.jp/news/2013/03/24/national/mandatory-retirement-takes-a-leap-forward/>

19 'S. Korea to make retirement age of 60 compulsory' (韓国、60歳定年を義務付け) SINA <http://english.sina.com/world/2013/0423/584720.html>

V おわりに

中国人口動態の高齢化・労働力のセクター間のミスマッチなどへの対応は中国政府にとっても喫緊の課題となっており、今後も更なる外資への開放や積極的な支援策が進められると考えられます。

関連するセクターとして特に有望と思われる産業には次のようなものが含まれます。

- | | |
|--------------|------------------------------------|
| ー ロボット・工作機械 | ：賃金の上昇、労働力不足解消への対応策として。 |
| ー 高度教育 | ：先端製造業やサービス業、経営などに必要な人材開発を提供。 |
| ー 医療・介護サービス | ：高齢化の進展と平均収入の増加からより高度なサービスの需要が高まる。 |
| ー 医療用機器製造・販売 | ：同上 |

これらの産業分野での市場参入・事業展開には本当の意味での市場インテリジェンスの摂取、サプライチェーンの構築、政府当局との関係維持などが要求されます。そのため、これらのセクターでは今後ますます、中国企業との提携・M&Aが増加すると思われます。

日本企業が中国经济・社会に大いに貢献し、その結果として適切な利益・対価を得られるよう、我々 KPMG も専門領域でのサービスを引き続き提供していく所存です。

本稿は、「MIZUHO CHINA MONTHLY」(2013年9月号)に寄稿したものに一部加筆したものです。

本稿に関するご質問等は、以下の者まで連絡くださいますようお願いいたします。

KPMG 中国 北京事務所
 アドバイザリー部門
 ディレクター 厚谷 禎一
 TEL: +86-10-8508-7111
 teiichi.atsuya @ kpmg.com

あずさ監査法人
 中国事業室 室長
 高崎 博
 TEL: 03-3266-7521
 china @ jp.kpmg.com

KPMG ジャパン

marketing@jp.kpmg.com

www.kpmg.or.jp



本書の全部または一部の複写・複製・転載および磁気また光記録媒体への入力等を禁じます。

ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり、特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供するよう努めておりますが、情報を受け取られた時点及びそれ以降においての正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここにある情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査した上で提案する適切なアドバイスをもとにご判断ください。

© 2013 KPMG AZSA LLC, a limited liability audit corporation incorporated under the Japanese Certified Public Accountants Law and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. Printed in Japan.

© 2013 KPMG Tax Corporation, a tax corporation incorporated under the Japanese CPTA Law and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. Printed in Japan.

The KPMG name, logo and "cutting through complexity" are registered trademarks or trademarks of KPMG International.