

地方都市の「人材争奪戦」が熾烈化する ～都市化、高齢化、発展モデル転換を背景に

中国投資銀行部
中国調査室

メインピックス2

地方都市の「人材争奪戦」が熾烈化する～都市化、高齢化、発展モデル転換を背景に.....2

- ▶ 2017年2月に、湖北省武漢市が「百万大学生の武漢における創業・就業促進計画」を打ち出したことを皮切りに、中国地方都市の「人材争奪戦」が始まった。それに続き、成都、南京、鄭州、長沙といった都市は大学卒業生を中心とした「人材」を対象に、戸籍提供、住宅購入手当、家賃手当、創業支援金の提供といった優遇政策による人材招致に力を入れるようになっていく。2018年の卒業シーズンを迎える時期に、各都市は人材招致政策をさらに強化し、この「人材争奪戦」に「参戦」する都市も増えている。
- ▶ 近年では、2級都市は戸籍や住宅などの優遇政策によって若者を招致するのに成功したが、これらの人材を長期的に引き留め、安定的な「人口ボーナス」にするためには、さらに工夫する余地がある。住宅や戸籍などの行政的政策のほか、産業構成の長期的計画を立てたうえで、包括的な人材政策が必要とされる。

人事労務コンサルティング情報/中智上海.....6

労災保険に関するQ&A～.....6

- ▶ 労災保険とは、従業員が業務に起因する負傷、疾病、障害、死亡等の災害を生じた場合に経済的な支援を行う社会保険制度です。労働者は障害の程度が重い順に障害等級一級から十級までの認定を受け、等級に応じた労災待遇を労災保険と雇用企業が負担します。実務においては、社会保険に関する紛争の中でも、労災保険に関連する紛争が最も多く、また複雑で長期化する傾向があります。そこで今回は、社会保険の中でも、特に労災保険に関する問題を取り上げたいと思います。

三菱 UFJ 銀行の中国調査レポート(2018年6月).....8

メントピックス

地方都市の「人材争奪戦」が熾烈化する～都市化、高齢化、発展モデル転換を背景に

2017年2月に、湖北省武漢市が「百万大学生の武漢における創業・就業促進計画」を打ち出したことを皮切りに、中国地方都市の「人材争奪戦」が始まった。それに続き、成都、南京、鄭州、長沙といった都市は大学卒業生を中心とした「人材」を対象に、戸籍提供、住宅購入手当、家賃手当、創業支援金の提供といった優遇政策による人材招致に力を入れるようになってきている。2018年の卒業シーズンを迎える時期に、各都市は人材招致政策をさらに強化し、この「人材争奪戦」に「参戦」する都市も増えている。

本稿では、2017年から始まった「人材争奪戦」の実態を紹介し、その背景にある経済・社会的な原因をまとめ、戸籍・不動産関連の行政手段を中心とした人材政策の問題点を分析する。

I. 都市間人材争奪戦の実態

教育部の統計によれば、2017年の全国大学・専門学校の卒業生は795万人であったが、2018年に全国大学・専門学校の卒業生は820万人に達し、過去最高値を更新する。中国人材争奪戦が始まったのは2017年からとみられるが、2018年に入って卒業生数が増加したにも関わらず、地域間の人材争奪戦はさらに熾烈化している。

2017年から始まった人材争奪戦の実態をみると、国家が決めた9つの国家中心都市¹だけでなく、長沙、杭州、蘇州などの都市も「人材招致政策」をそれぞれ打ち出した。現在の中国においては、戸籍制度に、経済的権利、教育や医療といった都市公共サービスが付帯しており、戸籍の有無によって、生活品質に影響を及ぼすケースもある。社会人が就職する都市を選ぶ重要な参考要素として、戸籍取得の難易度が上げられる。このため、北京と上海を除く大部分の地域は、大学卒業生に対して無条件で戸籍を与えるという優遇政策を打ち出している。戸籍提供の他に、生活手当や住宅購入優遇政策も人材招致の有力な手段となっている。それに加えて、成都是大学生に創業低金利ローンを提供し、長沙は人材に向けて高額な手当を直接与える措置を行った。

都市別では、産業構造や経済発展水準によって人材需要に異なる要素がある。例えば、北京や上海のような1級都市は世界範囲で特定分野の人材を必要としており、学歴や職歴といった条件も厳しく設定されている。一方、「争奪戦」に参戦した2・3級都市は戸籍取得の基準を大幅に緩和し、住宅購入の規制緩和や家賃手当といった措置で「人材」を招致しようとしており、学歴や職歴に対する要求は比較的緩い。このため、北京・上海といった1級都市以外の都市の間では、「人材」より、「人口争奪戦」が行われているとの見方もある。

【図表1】地方都市における人材政策の主な措置

	開始時間	「人材」の学歴条件	戸籍提供	住宅購入手当	家賃手当	創業支援金
武漢	2017年	逐年緩和	○	「人材アパート」を建設		
西安	2017年	逐年緩和	○	○	○	
長沙	2017年	大学以上	○	○	○	
成都	2017年	大学以上	○			○
鄭州	2017年	専門学校以上	○	○		
南京	2018年	大学以上	○	○	○	
広州	2018年	緩和	○	○		
瀋陽	2018年	専門学校以上	○	○	人材アパート提供	
天津	2018年	専門学校以上	○			

(出所) 公開資料より当行中国調査室作成

¹ 2010年2月に発表された「全国都市体系計画綱要(2010-2020年)」で北京、上海、天津、広州、重慶を国家中心都市に位置づけた。2016年5月から2018年2月まで、国家発展委員会は成都、武漢、鄭州、西安を国家中心都市として追加した。

2017年から人材政策を実施してきた地域には、政策効果がすでに現れた。2017年には、武漢に就職した大卒者は30万人となっており、2016年より倍増した。2017年に、深センが23.4万人を招致し、中で、大学新卒者は10.1万人、転職者は13.3人となっており、前年比25%、45%それぞれ増加した。2018年に入ってから、西安の新規戸籍取得者数は40万人以上に達し、2017年通年の25万人をはるかに超えている。

II. 人材争奪戦の原因

中央政府の政策基調:「新型都市化」の推進

2017年末時点で、中国の常住ベースの都市化率は58.5%であるが、戸籍ベースの都市化率は42.4%にとどまった。常住ベース都市化率と戸籍ベース都市化率の差を計算すれば、3億近くの都市常住人口が当地の戸籍を取得できず、戸籍人口と同じな社会公共サービスを受けない状態にある。中央政府の新型都市化計画では、2020年までに、常住ベース都市化率を60%、戸籍ベース都市化率を45%に引き上げるという目標を掲げている。

この背景には、中国共産党第十九回報告によると、農業人口の都市化、新型都市化政策の推進に当たり、戸籍の取得条件を緩和するよう求めている。2018年3月13日、国家発展委員会は「2018年における新型都市化建設の重点任務の実施に関する通知」では、「大学・専門学校の卒業生、留学帰国者および技術者に対する無条件の戸籍提供を奨励する」という明確な要求が含まれている。

以上から見ると、各都市が戸籍管理制度の改革などを実施することは、ある程度、中央政府の都市化に関する要求に応えるための措置だと考えられる。

産業の高度化と消費市場の拡大が目的

労働集約型産業から資本・技術集約型産業へのモデル転換は中国各地で行われている。北京や上海といった大都市は率先してモデル転換に成功し、その過程では、高学歴・技術型人材の流入が欠かせない要素となった。将来的には、インフラや不動産投資の代わりに、人材とイノベーションが、地方経済成長を支えるエンジンになっている。経済成長のモデル転換が進行する中、地方政府は新型産業発展に適応できる高水準人材に対する需要が高まっている。一方、2級都市をはじめとするモデル転換を推進している都市にとって、人材不足は直面している課題である。

また、人口は生産者であり、消費者でもある。人口の流出と流入は、地域の発展水準に密接に関連している。経済成長率が低下していると同時に、人口も持続的に流出する傾向がある。人口の流出が逆に産業発展を妨げるため、負のスパイラルが続くことになる。東北地方を例にすると、2000年の東北地方(遼寧、黒龍江、ハルピン)の純流入人口は36万人であったが、2010年になると、東北地方の純流出人口は200万人に達した。

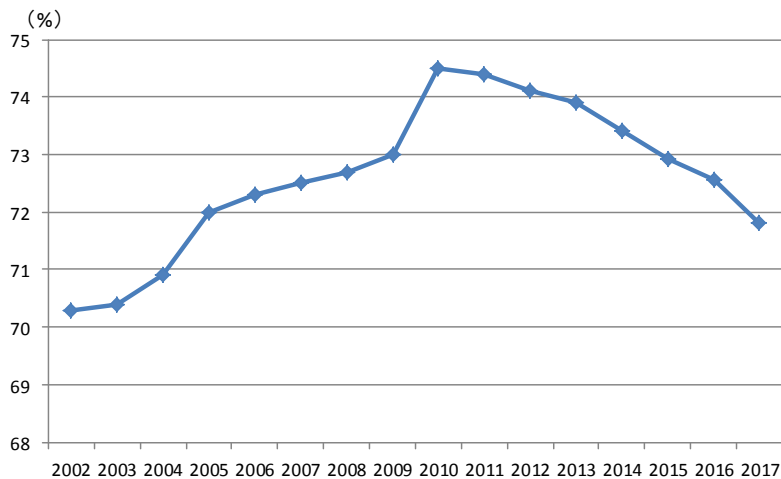
人口流出と景気減速という負のスパイラルに陥ることを防ぐために、地方政府は人材を招致することを通じて、産業発展に必要な労働者を補充するだけでなく、住宅販売、関連消費を促進することも図っている。

労働年齢人口が減少、「人口ボーナス消滅」の効果が顕著に

15~64歳の人口は2014年から初めて減少に転じ、2013年と比べては113万人減少した。図表2をみると、労働年齢人口が全体に占める比率は2011年から縮小し続けており、しかも縮小のペースが速まっている。年齢層範囲²を縮小してみると、15~59歳の人口は2012年から減少に転じており、その後は減少の一途を辿った。2011年から2016年まで、15~59歳の人口は減少の一途をたどっており、5年間で1,796万それぞれ減少した。

² 中国では、性別や職種によっては、60歳で退職の人口があるため、15~59歳の人口を労働年齢人口として見ることもある。

【図表2】中国の労働年齢人口比率(15-64歳)



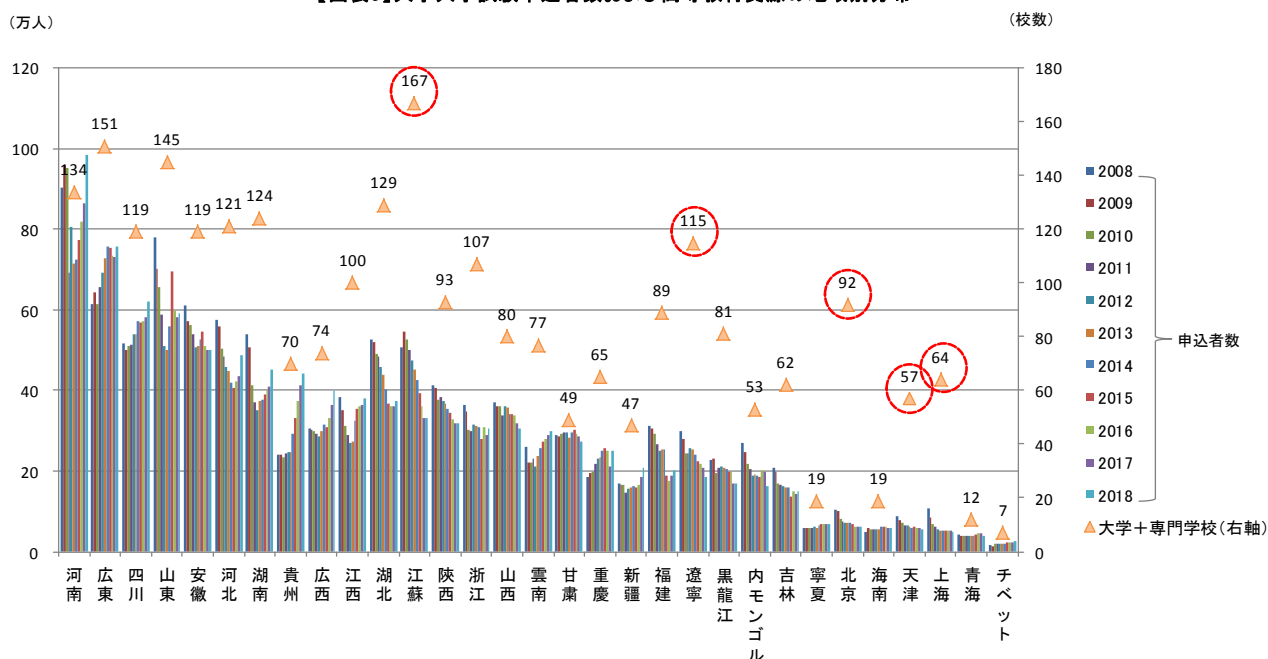
(出所) 国家统计局より当行中国調査室作成

人口ボーナス期が終わった時、人件コストが上昇し、競争力が低下すると同時に、養老や医療などの社会保障の負担が重くなり、経済発展に対するマイナス要素が多数発生する。労働人口減少の影響は2017年から顕著になりつつあり、人材争奪戦がこの時点で激化したのは、その影響を受けたからとも考えられる。

高等教育資源の地域差が大きく、大学卒業生の「確保競争」が激化

中国の高等教育資源の分布は地域差が比較的大きい。大学・専門学校数の地域別分布をみると、大学受験の志願者数に比較して、北京、上海、天津における大学・専門学校数は格段に多い。江蘇、湖北の受験申込者数が近年減少し続けているが、大学・専門学校数は全国で上位に位置している。さらに、大学・専門学校数のうち、大学が占める割合をみると、北京(72.8%)、吉林(59.7%)、上海(59.4%)、陝西(58.1%)、浙江(55.1%)、天津(52.6%)の順に高い。このように、高等教育資源と人口の不均衡な分布により、大学入学に伴う人口流動が発生している。高等教育資源が不足している地域にとっては、大学卒業後の優秀な人材を確保するためには、有力な誘致戦略が必要とされる。

【図表3】大学入学試験申込者数および高等教育資源の地域別分布



(出所) 教育部より当行中国調査室作成

BOSS直聘研究院が発表した「2018年大学新卒者就職選択報告」では、全国各省の新卒者に対して「就業したい都市に関する意向調査」によると、新卒者の大学所在エリア就職率は地域差が大きい。そのうち、広東

(96.8%)、浙江(90.6%)、上海(86.6%)についてはその比率が高かった。一方、チベット(23.0%)、江西(33.0%)、黒龍江(37.3%)の比率は4割未満であった。

新卒者の大学所在エリア就職率は地域の経済発展水準、交通の利便性、地域内大学数と関連している。経済発展水準の高い地域に人材が集まるのはごく自然なことである。新卒者の大学所在エリア就職率が最も高い広東、浙江、上海は経済高度成長の珠江デルタ地域、長江デルタ地域に位置しており、活発化した民営企業や先端産業は当地の卒業生だけでなく、ほかの地域の大学新卒者も引き寄せている。それに対し、江西、黒龍江は高等教育資源が決して欠如していないが、地域経済の成長性が比較的弱いいため、卒業生に地元企業へ就職してもらうには苦勞しているようである。

Ⅲ. 人材政策の影響と注意点

不動産市場への影響

地方政府の人材政策は不動産市場に密接に関連している。これは中国特有の戸籍制度、土地制度と不動産市場の現状によるところが大きい。卒業生に対して、都市戸籍や住居は社会保障の享受、安定的な生活を送るに不可欠な要素となっている。地方政府は戸籍制度、土地の売買や不動産市場のコントロールに主導権を持っており、地方政府にとって戸籍や住居資源で人材を招致することは有効である。

不動産デベロッパーの地域進出を評価する際に、当地の人口構成が重要な参考要素とされている。すなわち、人口純流入が多くて若年層の人口比率が高ければ、将来的には不動産に対する需要が旺盛になると見込んで不動産開発投資を行うケースが多い。地方政府としては、不動産開発による投資活動が土地収入の増加、地方 GDP の上昇につながるため、前向きな姿勢をとることが多い。

ただし、全国規模で不動産コントロール政策、不動産購入規制が強化される状況下では、人材招致を目的とする住宅購入規制の過度な緩和は、一部の投機的需要を招く可能性もある。このことは、人材政策が逆に不動産市場の安定性に影響を及ぼすことになる。人材政策が打ち出した各地域の現状を見ると、ある程度不動産市場の需給関係に影響を与えている。たとえば、天津は5月16日に「海河英才」行動計画を発表したが、不動産市場は直ちに反応した。5月21~31日、天津の新規住宅販売の取引件数は前月同期より倍増した。2018年5月15日、住宅建設部が成都政府に不動産市場のコントロール政策の実施に関して口頭指導を行い、新規戸籍の取得に制限を加える必要があるとの要求があった。新規住宅販売は不動産バブルに敏感な時期にあるからこそ、地方政府は施策の度合いや政策枠組みの設計において工夫する必要がある。

行政手段依存症の脱却が必要

人材誘致政策による人口の流入は、短期的には、社会保障や財政支出に一定の負担をかけることになる。長期的には、産業構造の高度化、消費の活発化、財政収入の増加に繋がると期待される。

しかし、地方政府の人材招致策の措置では、学歴や年齢といった厳しい条件を付けており、「人材」に対する定義は多層化に欠けている。技術経験が豊富な低学歴者、人的コストの低い農民工なども都市の産業構成に必要な一部である。地域自身の産業構成や需要に見合わないような盲目的な人材招致は、地方財政に過度な負担をもたらすだけでなく、産業と人材構造のミスマッチを引き起こし、最終的には人的資源の浪費を招きかねない。また、住宅購入手当、生活支援金などの行政的手段を過度に依頼すれば、市場のバランスを乱す可能性がある。

近年では、2級都市は戸籍や住宅などの優遇政策によって若者を招致するのに成功したが、これらの人材を長期的に引き留め、安定的な「人口ボーナス」にするためには、さらに工夫する余地がある。住宅や戸籍などの行政的政策のほかに、産業構成の長期的計画を立てたうえで、包括的な人材政策が必要とされる。

人事労務コンサルティング情報/中智上海

労災保険に関するQ&A～

労災保険とは、従業員が業務に起因する負傷、疾病、障害、死亡等の災害を生じた場合に経済的な支援を行う社会保険制度です。労働者は障害の程度が重い順に障害等級一級から十級までの認定を受け、等級に応じた労災待遇を労災保険と雇用企業が負担します。実務においては、社会保険に関する紛争の中でも、労災保険に関連する紛争が最も多く、また複雑で長期化する傾向があります。そこで今回は、社会保険の中でも、特に労災保険に関する問題を取り上げたいと思います。

I. 通勤のため歩行中、自ら転倒して負傷した場合、労災と認定されますか？

『労災保険条例』第十四条6項には、「通勤途中に本人に主要な責任が無く交通事故又は都市軌道交通、客運フェリー、列車事故に遭い負傷した場合」は労災と認定しなければならないと規定しています。通勤のため歩行中、自ら転倒して負傷した場合、交通事故ではないので労災とは認定されません。

II. 障害等級5級・6級の従業員に対する、「業務の割当てが困難」の判断基準は？

『労働災害保険条例』第三十六条に、障害等級5級及び6級の被災従業員の処遇について、使用者が適切な業務を手配するか、適切な業務の手配が困難な場合は、毎月障害手当を支給すると規定しています。ところが、「業務の手配が困難」かどうか、「手配した業務が適切」かどうかをどの様に判断するのか、条文上明確ではありません。

この点、挙証責任の分配原則に基づき「業務の手配が困難」かどうかの挙証責任は使用者に、「手配した業務が適切」かどうかの挙証責任は被災従業員にあります。

つまり、業務を手配する義務は使用者側にあり、有給休職期間の満了後に被災従業員に対する業務の手配が出来ない場合、「業務の手配が困難」とみなされます。それに対して、使用者側が有給休職期間の満了後に業務を手配したが、被災従業員が「手配した業務が適切」でないと主張する場合、被災従業員が自ら証明しなければならず、証明できなければ、使用者が手配した業務は適切であるとみなされます。

III. 労災が発生した際、使用者が従業員のために任意加入している商業保険からの補償をもって、使用者が負担すべき労災待遇に替える事ができるのでしょうか？

まず、労災保険と商業保険の補償を同時に受ける事ができるかが問題となりますが、法律及び司法解釈において、被災従業員やその家族が二重に補償を受ける事は禁止されていません。

労災保険と商業保険を同じ様に捉え、労災事故が発生した場合に会社のコストを低下させる事ができると考えている企業も少なくありません。しかし、国の社会保障制度である労災保険と、任意加入の民間保険である商業保険とでは、そもそも性質や目的が異なります。使用者が従業員のために商業保険に加入することは、従業員に対する一種の福利であり、これをもって労災発生時に会社が負担すべき労災待遇に替える事はできません。

❖ 中国主要都市の政策速達

上海市人力資源社会保障局経営環境合理化の若干措置（沪人社法〔2018〕150号）

2018年5月11日、上海市人力資源社会保障局は、《上海市人力資源社会保障局経営環境合理化の若干措置》を公布した。《措置》には、失業保険料率の段階的軽減の継続が含まれ、2017年1月

1日から2018年4月30日に実施した失業保険料率の段階的軽減を基礎に、2018年5月1日から1%（雇用主0.5%、個人0.5%）の失業保険料率の軽減を2019年4月30日まで継続する。さらに労災保険料率の段階的軽減も2018年5月1日より実施する。一類から八類に含まれる業種の使用者に対する労災保険基準料率は、現行の基準料率（0.2%-1.9%）から50%の引き下げを、2019年4月30日まで実施する。

江蘇省女性従業員労働保護特別規定（江蘇省人民政府令第122号）

2018年5月8日、江蘇省人民政府は、《江蘇省女性従業員労働保護特別規定》を公布した。《規定》は2018年7月1日より執行し、新たに女性の権利を保護する。《規定》では、月経期の女性従業員は、月経過多や生理痛により業務を続けることが困難な場合、医療機関の証明を経て、1日間から2日間の休暇を手配する。更年期の女性従業員は、更年期総合症の症状が嚴重で、もとの職位での業務に適応できず、業務量または職位の調整を申請した場合、使用者は医療機関の証明と実際の状況に基づいて、適切に手配しなければならない。哺乳期の女性従業員は、本人の申請を経て、使用者が批准した場合、6ヶ月を超えない哺乳休暇を取得する事ができ、待遇は当地最低賃金基準の80%を下回ってはならない。休暇が6ヶ月を超える場合、待遇は双方の協議により確定する。

山東省人民政府全省最低賃金水準に関する通知（魯政字2018〔80〕号）

2018年4月26日、山東省人民政府は《山東省人民政府全省最低賃金水準に関する通知》を公布した。《通知》では、全省の最低賃金水準を其々1910元、1730元、1550元とし、最低時給水準を其々19.1元、17.3元、15.5元とする。調整後の最低賃金水準は、2018年6月1日より執行する。

中智上海經濟技術合作有限公司 中智日本企業俱樂部・智櫻会

グローバルにリードする人的資源総合サービスサプライヤーである中智は1987年、中央政府管理下の国有重点骨幹企業として設立されました。国内外に126社の支社機構を有し、76の国または地域で經濟技術及び人材提携を展開しています。中智では現在、世界500強企業239社傘下の1057社や中国500強企業148社傘下の611社を含む全世界の企業7.6万社の企業やそこで勤めている202万名以上の中堅、上級技術者や管理者及び従業員へ人的資源の専門的サービスを提供しています。日系企業向けのサービスには中智日企俱樂部・智櫻会・中智日本サービスセンター・HR法務センターがあり、人事労務法務最新情報発信及びコンサル、人事アウトソーシング、日系企業の交流会等を提供しています。

三菱 UFJ 銀行の中国調査レポート(2018年6月)

■ ニュースフォーカス No.7 2018

香港 新たな海外人材誘致策を発表

http://rmb.bk.mufg.jp/files/topics/763_ext_02_0.pdf

業務開発室

■ MUFG BK 中国月報 第148号(2018年6月)

<https://count.bk.mufg.jp/c/Ccl0jhjsq0pz54H142a93eflid0jhjsrnous3>

国際業務部

■ MUFG BK CHINA WEEKLY 2018/6/6

<https://count.bk.mufg.jp/c/Ccl0ji4b990yf5H85a4b382lid0ji4bbmlvbd>

国際業務部

以上

当資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。ご利用に関しては全て顧客御自身でご判断くださいますよう、宜しくお願ひ申し上げます。当資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、当社はその正確性を保証するものではありません。内容は予告なしに変更することがありますので、予めご了承下さい。また当資料は著作物であり、著作権法により保護されています。全文または一部を転載する場合は出所を明記してください。

三菱東京 UFJ 銀行(中国)有限公司 中国投資銀行部 中国調査室
北京市朝陽区東三環北路5号北京發展大厦4階 照会先:石洪 TEL 010-6590-8888ext. 214