



ISSN 0385-0838

第 174 号

発行所

亜細亜大学アジア研究所  
東京都武蔵野市境 5-24-10  
電話 0422 (54) 3111  
郵便番号 180-8629

# パリ協定をめぐる中国の狙いと政策動向

真 家 陽 一

はじめに

フランスのパリで2015年11月に開催された「第21回国連気候変動枠組条約締約国会議(COP21)」では、すべての国が参加する新たな地球温暖化対策の国際枠組みである「パリ協定」が採択された。そして、2018年12月には、パリ協定の実施に向けたルール(実施指針)の決定を目的に、ポーランドのカトヴィツェでCOP24が開催され、一部の議題を除き、パリ協定の実実施指針が採択された。本指針により、温室効果ガスの目標設定や算定方法において、先進国・途上国共通のルールが設定されることになり、パリ協定における最も大きな課題の一つが解決された。

今後は実施指針に基づき、各国が取り組みを進めていくことになるが、その行方を展望する上では、世界最大の二酸化炭素(CO2)排出国であり、交渉におけるキープレイヤーでもある中国の動向が特に注目される。本稿は、こうした状況を踏まえ、パリ協定を取り巻く中国の現状を概観し、気候変動問題に対応した政策動向を考察した上で、中国の狙いを検証することを目的とする。

## 1. パリ協定を取り巻く中国の現状

まず、中国のパリ協定への対応を考察する前提として、中国におけるエネルギー消費やC

### 目次

○ パリ協定をめぐる中国の狙いと政策動向	真家陽一	(1)
○ 一九八〇年、九〇年代の韓国における日本商社のビジネス(第一回)	藤田 徹	(4)
○ デジタル化するアジア	大泉 啓一郎	(6)
○ 中国の大学におけるキャリア教育に関する大学生の意識調査―大連外国語大学との日中共同研究結果より―	九門 大士	(8)
○ モンゴル人材を活用する賛光精機	藤原 弘	(10)
○ 『アジアの窓』余裕を失った職場	奥田 聡	(12)

02排出量の現状について見てみよう。中国は経済発展を背景に、一次エネルギー消費量が2009年に米国を抜いて世界一となった。消費量の構成比を見ると、石炭依存度が高いため、中国は大気汚染対策という観点からも、クリーンエネルギーへのシフトを進めている。2000年まで消費量の7割以上を占めていた石炭の割合は2010年代に入ると低下傾向にあり、2017年には60.4%まで減少した。中国においては、CO2排出量も急増している。2005年には60億7792万トンと初めて60億トンを超え、米国を抜いて世界最大の排出国となった。CO2総排出

量の 50% 近くを発電が占めるとされる。2017 年の排出量は 9.2 億 3,258 万トンに達し、世界の総排出量(33.4 億 4,399 万トン)に占めるシェアは 27.6%と、4 分の 1 以上を一国で占めるまでに至った。

## 2. 気候変動問題に対応した中国の政策動向

エネルギー消費や CO<sub>2</sub> 排出量が世界最大となる中、中国はパリ協定において、いかなる目標を掲げ、どのように達成しようとしているのであろうか。次に気候変動問題に対応した中国の政策動向を考察する。

### (1) パリ協定における中国の目標

中国は 2009 年 11 月にデンマークのコペンハーゲンで開催された COP15 において、GDP 単位当たりの CO<sub>2</sub> 排出量を 2020 年までに 2005 年比で 40% 45% 削減するという国家目標を発表した。

同目標について、中国の解振華・気候変動事務特別代表は 2018 年 3 月 28 日、2017 年末時点で GDP 単位当たりの CO<sub>2</sub> 排出量が 2005 年比で 46% 減少し、3 年前倒しで達成したと発表した。<sup>1)</sup> 2005~2015 年に中国経済が 1.48 倍成長する一方、GDP 単位当たりの排出量は 38.6% 低下したとされる。

中国は現在、パリ協定において、遅くとも 2030 年までに排出量をピークアウト

すると同時に、GDP 単位当たりの排出量を 2005 年比で 60% 65% 削減することを目標に掲げている。この目標を達成するため、2030 年までに一次エネルギーに占める非化石エネルギーの割合を 20% に増加させるとともに、森林を 2005 年比で 45 億 m<sup>3</sup> 拡大することを目指すとしている。

### (2) 第 13 次 5 年計画における対応

2016 年 3 月に開催された全国人民代表大会(全人代、国会に相当)において、「中華人民共和国国民経済・社会发展第 13 次 5 年計画要綱」<sup>2)</sup>(以下、第 13 次 5 年計画)が採択され、2016~2020 年における 5 年間の経済・社会政策の基本方針が定められた。<sup>3)</sup>

計画では、今後 5 年間の経済・社会の発展をめぐる主要目標の一つとして、「生態環境の質の全体的な改善」が打ち出された。低炭素水準を上昇させることや、エネルギー資源の開発・利用率を大幅に向上させることにより、エネルギーと水資源の消費量、CO<sub>2</sub> 排出量を効果的にコントロールするとともに、主要汚染物質の排出総量を大幅に減少させることが強調されている。

また、発展目標を実現するための基本理念の一つとして、「グリーン」が打ち出された。資源節約と環境保護という基本国策を堅持し、持続可能な発展を堅持し、生産の発展、余裕のある生活、良好な生態環境という文明的な

発展の道をしつかり歩み、資源節約型、環境配慮型社会を早急に構築し、人と自然の調和の取れた発展をめぐる現代化建設の新たな構造・配置を形成し、美しい中国の建設を推進し、地球の生態系の安全に新たな貢献をしなければならぬことが謳われている。

資源・環境分野の主要目標では、2020 年までに GDP 単位当たりのエネルギー消費量を 15% 削減、一次エネルギー消費量に占める非化石エネルギーの割合を 15% 増加、GDP 単位当たりの CO<sub>2</sub> 排出量を 18% 削減などの目標が定められている。

第 13 次 5 年計画の中で、気候変動問題に関する具体的な政策は、「第 10 編『生態環境の改善加速』」の中の「第 46 章『地球の気候変動への積極的な対応』」に掲げられている。本章は「減速・緩和と適応の双方を重んじることを堅持し、CO<sub>2</sub> 排出を自発的に制御し、排出削減コミットメントを実行に移し、気候変動に対する適応力を増強し、グローバルな

1) 国連気候変動枠組条約 (UNFCCC) ウェブサイト (<https://unfccc.int/news/china-meets-2020-carbon-target-three-years-ahead-of-schedule>)

2) 中国の経済・社会に関する様々な政策領域における国家目標を定める総合計画。

3) 計画の本文については中国網のウェブサイトを ([http://www.china.com.cn/lianghui/news/2016-03/17/content\\_38053101.htm](http://www.china.com.cn/lianghui/news/2016-03/17/content_38053101.htm)) で閲覧可能。

気候対策に深く関わり、グローバルな気候変動への対応に貢献する」との方針の下、①温室効果ガス排出の有効な制御、②気候変動への自発的な適応、③国際協力の広範な展開の3節に分けて取り組みが記載されている。

### (3) 2017年以降の政策動向

2017年12月に北京で開催された「中央経済工作会議」<sup>4)</sup>では、今後3年間、重点的に取り組む「3大堅塁攻略戦」の一つに「汚染防止」が掲げられ、中国の政策における環境汚染対策のウエイトがさらに高まった。

2018年3月の全人代では、環境・エネルギーを管轄する「生態環境部」が新設された。旧環境保護部が担当していた大気汚染対策と国家発展改革委員会が担っていた気候変動対策の権限を集約することで、より包括的かつ効率的に気候変動対策を推進することを目的としている。また、2019年3月の全人代では、政府活動の任務の一つとして、「汚染防止と生態系整備の強化によるグリーン発展の推進」が掲げられ、関連制度を改革・充実させ、質の高い発展と生態環境の保護を相乗的に図るという方針が打ち出された。

### 3. 中国が気候変動問題に取り組む狙い

中国がパリ協定において掲げる目標の達成に向けて、気候変動問題に対して積極的な姿勢を示す狙いについて検証してみよう。まず、対外

的には、国際社会におけるプレゼンスの向上が挙げられる。米国が自国第一主義の下で、パリ協定から離脱する方針を決めたことで、気候変動問題では中国が世界のリーダーとしての存在感を高めつつある。中国共産党の機関紙「人民日報」は「中国代表団はCOP24に積極的、建設的に参加し、その成功に重要な貢献をし、国際社会から高く評価された」と報じた。<sup>5)</sup>

他方、対内的には、産業構造の調整および深刻化する環境問題への対応が指摘できる。重厚長大産業に偏重した中国の産業構造は環境問題の一因ともなっており、中長期的には資源・エネルギーの浪費を招くとともに、環境問題をさらに深刻化させる可能性が高い。気候変動問題への対応は、産業構造の高度化転換に向けた有効な政策手段となり得る。

また、急速な経済成長の代償ともいえる環境汚染問題に対しては、国民からも不満が高まっている。そうした声に応えていくことが求められている中国政府にとって、パリ協定における国際交渉を牽引する姿勢を示すことは、対内的にも重要なアピールとなる。

### まとめ

世界最大の一次エネルギー消費量国であり、CO2排出国ともなった中国は現在、パリ協定における排出量削減目標を達成するため、積極的な姿勢を示している。中国の狙いとしては、

対外的には、国際社会におけるプレゼンスの向上、対内的には、産業構造の調整および深刻化する環境問題への対応が挙げられる。気候変動対策を加速させることは、深刻な国内問題である環境汚染問題の改善にも資する。

中国が気候変動対策を本格化させる中、2018年11月に北京で開催された「第12回日中省エネルギー・環境総合フォーラム」<sup>6)</sup>において、世耕弘成・経済産業大臣は「先日(2018年10月26日)の日中首脳会談では、2019年のG20大阪サミットの機会を捉えて地球規模の課題での協力を深めていくことに合意しており、協力の具体化に取り組んでいく」と表明した。<sup>7)</sup>中国で環境規制が厳格化の方向にあることは、日中関係が改善する中、日本企業にとってもビジネス拡大の好機につながることが期待される。

(まいえ よういち・名古屋外国語大学 教授)

4) 翌年のマクロ経済政策の基本方針を決定する中国共産党の重要会議。

5) 「人民網日本語版」2018年12月17日 (<http://j.people.com.cn/n3/2018/1217/c944749529293.html>)

6) 日中間の省エネルギー・環境協力のプラットフォームとして、日本側は経済産業省、日中経済協会、中国側は国家発展改革委員会、商務部が主催者となり、毎年日本と中国において相互に開催されている。

7) 日中経済協会「日中経協ジャーナル2019年2月号」(2019年1月25日発行)

# 一九八〇年、九〇年代の韓国における

## 日本商社のビジネス(第一回)

### ―労働組合と税金問題を中心に―

藤 田 徹 (注二)

はじめに

日韓外交正常化交渉が大詰めを迎えていた一九六〇年代前半に、総合商社を中心とする日本企業が韓国との戦後ビジネス再開のために、ソウルに長期出張者や連絡員などを派遣して事務所開設の準備を開始した。韓国にまず事務所を開設して進出した日本商社は、現地の法制度の変更に対応して、駐在員事務所から支店、現地法人へと業容を拡大した。

しかし、世界中のほとんどの国や地域とビジネスを行なっている総合商社にとって、隣国である韓国とのビジネスは、この数十年の間、韓国政府による日本企業に対する様々な制限や不平等な扱いに対する挑戦の歴史であり、他国にはないいくつもの障害や苦勞があり、決して順調なものではなかった。

例えば、輸入先多辺化学品目制度(注二)という日本製品の輸入制限制度があったこと、外資導入制度では許可されるべき総合貿易業が日本の総合商社だけでは許可されなかったこと、日韓租税条約により過大な徴税が行なわれたこと、日韓の過去の歴史に起因する非常に複雑な労働組合との問題などである。

一九六〇年代に韓国に事務所を設置して以来の数々の懸案事項は、九〇年代になって大きな

転機が訪れた。このうち、日本の総合商社にとって、現地店舗の運営上で最も障害になっていた、韓国人職員で構成する労働組合との問題と、旧日韓租税条約に基づく法人税課税問題を中心に、筆者の長年にわたる実体験をもとに、一九八〇年代から九〇年代における韓国でのビジネスの歴史を四回に分けて振り返る。

### 第一章 労働組合問題

#### 日本商社の韓国事務所設立

一九六〇年代前半に、韓国に事務所を設立して進出した日本企業が韓国人職員を雇用することは簡単ではなかった。当時は日本の統治時代が終ってからの間もないため、韓国内での反日感情が強く、韓国に事務所を置く日系企業に対しても国民は反感を持っていた。このため、韓国人が日系企業に勤めることは、親戚にも話せないような恥ずべきことであるとの認識が一般的であり、このような環境の中で、韓国人を雇用することは非常に困難であった。

このため、優秀な韓国人職員を雇用するためには、韓国の一流企業と比べても相当に高い給与で、かつ福利厚生等が韓国の公務員や一流企業を大幅に上回っているというのが最低限の条件となった。

その後、各日本商社がソウル支店を設立し、支店の中に韓国人職員による労働組合が結成されて、会社側との間で労働協約を締結することになる。協約には、賃金引上げを要求する根拠が規定されているが、物価上昇率、世間相場、会社の業績、同業者との比較などのほかに、他国にはない「会社の特殊性」という項目が含まれていた。これは、「韓国人職員が日本企業に勤めていることに引け目を感じており、それを会社が金銭で補償をする」ということである。

#### 「民主化宣言」後の労働争議

全斗煥(チョン・ドゥファン)政権下の一九八七年六月二十九日に、与党民主正義党(正党)の盧泰愚(ノ・テウ)代表委員で大統領候補(後の大統領)が発表した「民主化宣言」(「国民の大団結と偉大な国家への前進のための特別宣言」)を機に、それまで制限されていた労働運動が急激に先鋭化した。

政府は同年十一月に労働法を改正して、労働組合設立規制を緩和したため、財閥企業だけでなく中小企業でも次々に労働組合が設立された。それまで低賃金で抑圧されていた労働者が一斉に権利の拡大を目指したため、過激な労働争議が全国各地に広がった。労働組合側は経営者に対して過大な要求を突きつけ、経営者が要求を拒否すると経営者を監禁したり、会社や工場の備品や設備を破壊するなどの暴力的な行動に出た。

これまで労使交渉の経験がない会社側と組合側双方は、労使交渉に関する規定も知らず、どのように交渉すべきかも分からない状態であった。会社側が労働契約の基本である「No Work/No Pay(注三)」の原則も知らないため、ストライキ中の賃金を経営者が労働者に支払ったり、労働組合の幹部専従者に対しても従来通り給与を全額支払うようなことが、当然のように行なわれた。

## 日本商社での急激な賃金上昇

一九六〇年代に日本商社がソウルに事務所を設立した後、六〇年代、七〇年代のインフレ率が年率二〇〜三〇%と非常に高い時代を経て、ようやく八〇年代に入って、インフレ率が一桁に落ち着いた。しかし、インフレの影響だけでなく、一九八七年の民主化宣言後の闘争によって、八六年には九二%であった製造業勤労者の名目賃金増加率は、八八年に一九・六%、八九年二五・一%、九〇年二〇・二%と非常に高い伸びを示したため、韓国企業の賃金上昇に伴って、日本商社のソウル支店でも組合側からの賃上げ要求は非常に高率となった。このため、日本商社の韓国職員への賃金も毎年急上昇を続けた結果、韓国の大手企業に比べても非常に高い水準となった。

日本の総合商社は、世界各国に事務所や現地法人を持っているが、筆者の会社の場合、これら海外店舗の中で、同レベルの地位にある現地職員の給与が一番高い国は、一九八〇年代半ばに調査したときも、九四年に調査したときも、米国などではなく韓国であった。

## 日系と米国系企業での労働争議

日本商社と韓国企業との合併会社で、日本向けの十四インチカラーテレビを生産していた中堅電機メーカーでは、一九八七年秋から始まった賃金交渉の際に、工員として入社していた上部団体の構成員が社員を煽動したため労使交渉が紛糾し、ストライキにより長期間操業が停止した。このため、年末商戦向けに受注したカラーテレビの生産が中断して、年内に納入することができない事態が発生した。その後、カラーテレビの委託生産先は中国の深圳にある工場に変更されたため、日本向けの取引が消滅した。

米国系の銀行は、韓国に駐留する米軍及び

その家族が固定客となって豊富な資金があるため、韓国職員にも高い賃金を払っていた。米国系銀行の影響を受けて、日系の銀行も日本企業の中では非常に高い賃金体系となっていた。しかし、経営方法は日本式であり、解雇などが簡単にできないのはもちろん、一旦、労働争議が発生すれば、韓国政府と世論の全てを敵に回すことになった。

一九八一年十二月に、第一勧業銀行（現在のみずほ銀行の前身）ソウル支店で労使交渉が決裂して韓国従業員全員が辞表を提出し、会社側がこれを受理した。しかし、マスコミに大々的に取り上げられて、政府の労働部（省）が乗り出す事態になった。結局、会社が辞表受理を撤回し、大幅に譲歩する形で終結した。この第一勧業銀行の争議の際に、入行十年目の韓国人行員（三十五歳の平均月収が一五〇万ウォン）当時で約五〇万円）と韓国の都市銀行の頭取の収入に匹敵する額であることがマスコミ報道により暴露された。退職金も常識を外れた水準であり、その後の一九九五年前後に日系銀行二行で、約三十年勤務して定年退職した韓国職員への退職金が約九億ウォン（約一億円）であった。

なお、韓国の退職金規程は、退職金の算定基準が基本給等の固定給ではなく、退職直前三カ月間の時間外手当等を含む通常賃金となっていた。通常賃金は時間外・休日労働手当や退職金を計算するための基準となるが、通常賃金の定義が法律で定められていなかった。ようやく、二〇一三年十二月に韓国の大法院（最高裁判所）は「労働の対価として定期的、一律的、固定的に支給される定期賞与は通常賃金に当たる」との判決を下した。韓国企業では日本に比べて転職が多く、短期間で退職することを前提としているため、日本の基準に比べて退職金算出の乗率が高かった。

米国の大手コンピュータメーカーのコントロールデータ社の子会社であるコントロールデータ韓国は、一九六七年にコンピュータ部品の記憶装置を生産する子会社として設立され、順調に業績を伸ばして、従業員約三五〇人の平均賃金は同業他社より二〇〜三〇%高い優良企業であった。しかし、一九八一年十二月に組合側が労働条件の改善と四十九%という大幅な賃上げなどを要求したため労使交渉は紛糾し、会社側が労働幹部を解雇して、閉鎖を決めたことから争議は泥沼化した。韓国政府の労働部が訪韓した米国本社副社長に閉鎖を撤回するよう要請したが、八年七月に廃業届を出したことは、外資導入政策に大きな影響を与える事態となった。

第一勧業銀行ソウル支店と、米国系企業での労働争議は、ほぼ同時に発生したが、米国系企業の争議はほとんどマスコミでは取り上げられず、日本の第一勧業銀行問題だけが大きく取り上げられた。

（第二回につづく）

（ふじた とおる・藤田東アジア研究所代表）

注一…筆者は一九七三年に住友商事入社、一九七四年〜一九七六年と一九八九年〜一九九四年にソウル支店勤務、二〇〇三年、二〇〇六年に韓国の総合商社に社長顧問として出向し、通算約十年間韓国に滞在、日本本社では一貫してアジア大洋州を担当し、一九九〇年代後半には韓国現地法人の社外取締役を務めた。

注二…輸入先を多角化しようという制度だが、実際は最大の貿易赤字国である日本からの輸入制限制度。OECD（経済協力開発機構）加盟の条件として一九九九年に撤廃された。

注三…「労働なくして給与なし」つまり、働かなければ賃金は支払われない、とする原則。

# デジタル化するアジア

大泉 啓一郎

## 加速するデジタル化

私は、30年以上にわたってアジア経済研究に従事してきた。この間のアジア地域の経済社会変化は著しかった。高い経済成長を背景に貧困人口は大幅に減少し、そして豊富な若年労働力はアジア地域を「世界の工場」に押し上げた。21世紀に入ると、アジア地域は消費市場としても注目されるようになっていく。アジアの大都市の至るところにコンビニエンスストアができ、お茶文化であったアジアの人々は、いつの間にかコーヒーを楽しむようになった。

このようなアジアの変化は、「デジタル」技術によって加速している。その推進力になっているのは、携帯電話の普及である。図表は、アジア諸国・地域の携帯電話の契約件数（100人当たり）である。たとえば、日本のそれは133.5件であるが、これは決して高い水準ではない。実際に、香港、タイ、インドネシア、シンガポール、マレーシアは日本の水準を上回っている。ミャンマーにいたっては、2010年には1.2件しかなかったが、2017年に89.8件と急上昇した。つまり、ミャンマーでは、固定電話の普及を経験しない

図表 携帯電話の契約件数（100人当たり）

	2005	2010	2017
香港	125.1	196.3	249.0
タイ	46.6	106.7	176.0
インドネシア	20.7	87.1	173.8
シンガポール	97.6	145.5	148.2
マレーシア	76.2	120.4	133.9
日本	75.2	95.9	133.5
ブルネイ	63.8	111.9	127.1
モンゴル	22.1	92.5	126.4
ベトナム	11.4	126.1	125.6
韓国	78.7	102.5	124.9
東チモール	3.2	42.6	119.3
カンボジア	8.0	57.0	116.0
フィリピン	40.3	88.7	110.4
中国	29.8	63.2	104.6
ミャンマー	0.3	1.2	89.8
ラオス	11.4	64.1	54.1

(出所) World Development Indicators (2019年3月24日アクセス)

まま、いきなり携帯電話という社会に突入したといつても過言ではない。さらに重要なのは、近年、その多くがスマートフォンに置き換わっていることである。

スマートフォンは「電話」の範疇に収まらない。むしろ小型PC（パーソナル・コンピュータ）といったほうがいい。つい最近まで、インターネットにアクセスできる人と、アクセスできない人の情報格差と、そこから生じる

経済格差、いわゆる「デジタル・デバイド」が問題視されてきた。しかし、スマートフォンの出現とその普及により、多くの人が手軽にインターネットにアクセスできるようになったことは、アジアの経済社会の状況を大きく変えようとしているのだ。

## デジタル化の恩恵

スマートフォンさえあれば、世界中どこにいようとインターネットにアクセスできる。さらに、スマートフォンを活用することで途上国のさまざまな社会的課題を解消できる可能性が高まった。世界銀行は、このような動きを「デジタル・デイビデンド」と名付けた。デイビデンドとは株式の配当のことで、「デジタル化の恩恵」という意味である。

実際に、デジタル・デイビデンドの事例は、途上国で多々出現している。たとえば、ケニアではスマートフォンを通じた電子決済が急速に普及した。その理由は、ケニアでは、現地通貨が信用されていないからだ。たしかに、売る方も買う方も、取引の都度、使われる貨幣が本物かどうかを確かめるのは面倒である。この不都合が、電子決済によって解消されたのである。ウーバーは、アメリカで生まれた配車アプリであるが、マレーシア・シンガポールではGRABがタクシー配車アプリを、インドネシアではGOJEKがバイクタクシーアプリを開発し、普及させた。これらの地域ではタクシーを呼ぶ不都合、値段交渉の不都合をデジタルが解消したのである。中国では

アリババを中心とする電子取引が一気に拡大した。これは中国国内の複雑な卸・小売システムという不都合を解消したわけである。このように途上国では不都合を解消するためにデジタル技術が積極的に活用されている。

このようにデジタル技術は、先進国で開発されるものの、その応用は途上国を含めて世界中どこでも可能である。むしろ、不都合が多い途上国ほど普及は速いかもしれない。前述のGRABやJKEKのアプリは、すでに配車だけでなく、物流や金融の分野まで領域を広げている。そして、デジタル・ディビデンドの担い手は、大手企業ではなく、若手起業家であり、彼らは「スタートアップ」と呼ばれることが多い。評価額が10億ドル以上のユニコーン企業も出現している。

このような経済のデジタル化（デジタル・エコノミー）は、各国の経済構造そのものを変える可能性を秘めている。そのことをいち早く指摘したのは国際連合貿易開発会議（UNCTAD）『世界投資報告書（2017年）』である。同報告書は、デジタル・エコノミーをけん引する産業をGAF（グーグル、アマゾン、フェイスブック、アップル）などのデジタルサービス大手企業だけでなく、むしろすべての産業とみるべきだと指摘した。

たとえば、農業もデジタル産業である。実際に、ドローンによる農薬散布は始まっているし、センサーを利用して温度・湿度の調節をした農業工場が立ち上がっている。近い将来、AI（人工知能）は、気候変動による自然災害を予知し、

その対策を明示してくれるかもしれない。これはE・アグリカルチャーと呼ばれる。国連食糧農業機関（FAO）は専用ホームページを立ち上げ、さまざまなケースを紹介している。興味のある人はのぞいてみるとよいだろう。

前述のUNCTADの報告書は、デジタル・エコノミーは、とりわけ途上国にとって重要であると主張している。たしかに、デジタル技術を活用すれば人材育成のコストも低まるし、インフラストラクチャーの整備も円滑に進めることができるだろう。また、農業から工業、そしてサービス業へという成長プロセスも変わるかもしれない。一人当たりGDPが2000ドル程度と低水準にあるインド経済のけん引の一つがソフトウェア開発であるというのは、その典型的な例の一つである。このように、デジタル経済は途上国の経済成長を加速させるだけでなく、成長のプロセスそのものを変えてしまう破壊力を持っているのである。

実際に、アジア各国は、デジタル化を取り入れた成長戦略を掲げ始めた。日本は「ソサエティ5.0」をスローガンに掲げているが、中国は「製造2025」、タイは、「タイランド4.0」、インドネシアは「メイキング・インドネシア4.0」、マレーシアは「インダストリー・フォワード」、シンガポールは「スマートネーション」とデジタル化による経済社会開発を推し進めようとしている。

### デジタル化の課題

もちろん、デジタル化は、アジア諸国にとっ

て、よいことばかりではない。AIやロボットを活用した作業の自由化が進めば、多くの労働者の職を奪ってしまうかもしれない。これまで途上国にとって、豊富な若年労働力を用いて工業製品を生産し、輸出することが、経済成長に必要な戦略と捉えられていたが、デジタル化が進めば、工業化は豊富な労働力を必ずしも必要としなくなるかもしれない。むしろ失業者が増えれば、社会を不安定化させる原因になる可能性さえある。

また、デジタル・ディビデンドのなかでもデジタル・デバインドは形を変えて残っている。それは従来のインターネットにアクセスできるか否かというものから、インターネットをいかに使いこなせるかというデジタル・リテラシーに関わる問題である。とくに、世代間格差は大きい。

このようなデジタル化は、アジアで活動する日本企業の経営体制にも変化を要請している。たとえば、センサーを用いた生産プロセスの効率化、GPS（全球測位システム）などを活用した物流の見える化、現地市場における販売促進における電子商取引（EC）や、フェイスブックなどのSNS（ソーシャルネットワークサービス）の活用、人材採用や会計処理などの事務手続きにおけるアプリの活用など、迅速に対応すべき課題は多い。地場企業も積極的に経営のデジタル化を進めていることを考えると、対応が遅ければ、日本企業のアジアにおけるプレゼンスは低下してしまうかもしれない。（おおいずみ けいいちろう・アジア研究所教授）

# 「中国の大学におけるキャリア教育に関する大学生の意識調査——大連外国語大学との日中共同研究結果より——」

九 門 大 士

## △就職率低迷が社会問題となる中国▽

中国では、1999年の政府による大学の量的拡大への政策転換により、大学数が急速に拡大し、2000年から2014年の間に2.4倍の2529校に増加した。それに伴い、2003年頃から就職率が7割前後と低迷が続いており、大きな社会問題となっている。中国では新学期が9月から始まり、6月頃に卒業するが、就職活動は2回ピークの時期がある。卒業前の年の9月～10月と卒業が近づく2月～3月頃から始まり、2～3か月ほど続く。中国の報道によると、大学卒業者は2017年に795万人、2018年に820万人とされている。うち未就職者が2割としても、164万人に上る。日本の文部科学省によると、2018年の日本の大学卒業者数は56万5436人であり、中国では日本の3年間分の大卒者が就職できない程の規模となっている。

これらの課題を解決するために、大学におけるキャリア教育の重要性も増しているが、現状の先行研究では、中国のキャリア教育の実証研究例は非常に少ない。そこで、2018年度から大連外国語大学と「日本・中国の高等教育におけるキャリア教育の比較」についての共同

研究を開始した。大連外国語大学とは亜細亜大学の「アジア夢カレッジ」キャリア開発中国プログラム」というプログラムをはじめ、数々の提携を行っている。同大学では、今後のキャリア教育の推進が課題の1つとなっており、同大学におけるキャリア教育の現状把握を含め、日本と中国の大学におけるキャリア教育の比較という観点から学生や教員など複数のテーマについての研究を進めている。

今回はその一部として、大連外国語大学の大学生を対象として2018年10月に実施した「中国の大学におけるキャリア教育に関する大学生の意識調査(日中共同研究)」と題するアンケート調査の結果概要と分析について紹介する。

## △大学のキャリア教育に満足が8割を超えるも、教育の内容や種類が少ないとの不満も▽

アンケート調査対象は大連外国語大学の日本語学部・英語学部・商学部・ソフトウェア学部に在籍している1年生～4年生とした。調査は、2018年10月11日～10月23日の調査期間に、各学部の教員を通じて学生にウェブの回答用リンクから回答してもらった形で実施した。回答数は538名(男性:99名、女性:439名)であった。大連外国語大学の対象各学部教員の協力を得ることで多くの大学生から回答を得ることができた。アンケートの設問は、基本情報3問と質問16問の計19問から構成されている。

調査結果の概要からポイントとなる点を下記の通り紹介する。「大学でのキャリア教育は何年生から始まったか」という質問への回答は、「大学3年生(40%)」、「大学1年生(33%)」、「大学2年生(25%)」、「大学4年生(2%)」となり、就職活動が始まる前の大学3年生が40%と最も多かったが、大学1年生でも全体の33%がキャリア教育を受けていることがわかった。

「現在の大学におけるキャリア教育の内容について満足度」の質問に対する回答は、「とても満足(12.8%)」、「まあ満足(36.6%)」、「満足(32.5%)」、「満足ではない(14.3%)」、「全く満足ではない(3.7%)」となった。「とても満足」、「まあ満足」、「満足」と合計すると満足している学生の割合は82%と非常に高い結果となった。

しかし、この結果には疑問が残る。次の質問で、「不満足の原因は何か(上述の間で満足ではない・全く満足ではないと回答した者のみ対象)」を聞いたところ、274名が回答している。前述の質問で、不満足の回答をした学生は合計97名であったことを考えると、満足と回答した学生が質問の読み違いで回答してしまった、または満足と回答した学生の中にも不満を持っている学生が多く存在するという2つの可能性が考えられる。この点については、内容の精査や今後についてはアンケート調査の設計変更なども必要である。

その点を踏まえた上で、不満足の原因をみると、「職業指導教育の内容・種類が少ない(57.7%)」が最も多く、より現実に近い幅広い内容のキャリア教育へのニーズが高いことがわかる。以下、「指導する教員の能力や経験に限りがある(18.6%)」、「職業指導教育の質が低い(10.2%)」、「職業指導教育の内容と自身の需要が合っていない(7.3%)」、



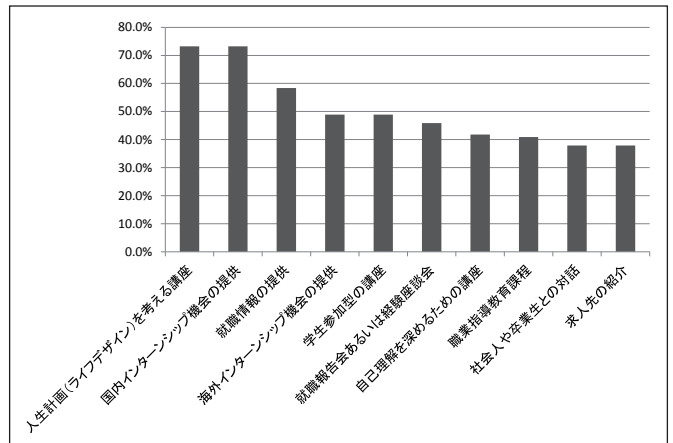
「その他(6.2%)」の順で回答が多かった。「その他」に記入された学生のコメントには、「先生の実務経験が少ない」、「現実には即した実用的な内容が少ない」、「クラスの中での相互のやり取りが少ない」などがあつた。

△回答大学生の7割以上が国内インターンを希望するが、機会少ない▽

別の設問からも学生のニーズが満たされているかを検討したい。「参加したことのあるキャリア教育の形式(複数回答可)」の質問に対しては、「職業指導教育課程(80.7%)」、「就職報告会(30.3%)」、「人生計画(ライフデザイン)を考える講座(30.3%)」、「学生参加型の講座(24%)」、「求人先の紹介(22.9%)」の順に回答が多かつた。以降の回答は、「社会人や卒業生との対話(16.2%)」、「自己理解を深めるための講座(15.8%)」、「国内インターンシップ機会の提供(14.1%)」、「海外インターンシップ機会の提供(6.9%)」の順となり、国内外のインターンシップについては最も回答が少なかつた。

一方、「大学のキャリア教育で必要と考える講座や指導(複数回答可)」の質問に対しては、同じ選択肢を用いたが回答内容は大きく変化した。「人生計画(ライフデザイン)を考える講座(73.2%)」、「国内インターンシップ機会の提供(73.2%)」、「就職情報提供(58.4%)」、「海外インターンシップ機会の提供(48.9%)」、「学生参加型の講座(48.9%)」、「就職報告会あるいは経験座談会(45.9%)」、「自己理解を深めるための講座(41.8%)」、「職業指導教育課程(40.9%)」、「社会人や卒業生との対話(37.9%)」、「求人先の紹介(37.9%)」の順に回答が多かつた(表1)。

表1:「大学のキャリア教育で必要と考える講座や指導」(複数回答可)



出所:「中国の大学におけるキャリア教育に関する大学生の意識調査(日中共同研究)」より作成

前述の2つの設問について比較してみると、学生のニーズは「人生計画(ライフデザイン)を考える講座」が73.2%で1位となつたが、実際に講座に参加したことがある学生は30.3%しかいなかった。「国内インターンシップ機会の提供」は同率の73.2%で1位となつたが、参加経験のある学生は9位でわずか14.1%しかいなかった。大連外国語大学へのヒアリングによると、中国企業の多くはまだ即戦力にならない大学生を受け入れるという意識が弱い点もあり、インターンシップは企業の受け入れ先を確保して継続的に学生を送るのが難しい状況である。海外インターンシップに至っては48.9%が必要と考えているが、参

加したと回答した学生は最下位の6.9%という結果であつた。国内外のインターン実習については学生のニーズが非常に高い一方、大学側がインターン先およびインターンにつながる情報提供などを適切に実施できていない状況が明らかになつた。

△大学のキャリア教育と大学生や企業ニーズに大きなギャップ▽

今回のアンケート調査の結論の1つとして言えるのは、大学での教育と大学生の潜在的ニーズに大きなギャップがあり、より現実に即した対応が求められているという点である。これは大学での教育と企業が求める人材のミスマッチにもつながる。大企業やIT企業は実習経験や具体的な専門的スキルを求めているが、学生はそうしたスキルを持つていないことが多い。例えば、外国語大学では日本語や英語のように語学を学ぶ学生が中心となるが、加えてITや会計のようにプラスアルファの専門性やインターンなどの実習経験が求められるようになってきている。そのため、ウェブなどの技術を学外の講座で自分で学んだり、インターン経験を積む学生も徐々に増えてきている。

今後こうした多様なニーズに応えるには、学部や学科の科目の充実に加えてキャリアセンターの充実も必要である。同大学のキャリアセンターなどにヒアリングをしたところ、興味深かつたのは日本の大学のキャリア教育やキャリアセンターの仕組みについて学びたいという声が多かつたことである。日本に比べると、世界と比較した遅ればかりが目につきがちだが、組織的なキャリア支援の体制や学生の意欲向上に向けた取り組みなどは中国にとつて参考になる面があると改めて気づかされたのである。

(くもん たかし・アジア研究所教授)

# モンゴル人材を活用する賛光精機

藤原 弘

賛光精機は1964年に設立された精密機器部品の加工メーカーであり、本社の従業員数は130名程度の中小企業であるが、モンゴルの3社の子会社をいれると160余名となる。300万人程度の人口のモンゴルへの進出の特徴は何なのであろうか。多くの企業がプラス・チャイナワンとしてメコン周辺地域、インド等の南西アジアを注視しているなかで、賛光精機はモンゴルでの生産拠点のメリットをどのようにみているのであろうか。モンゴルは中国とロシアにはさまれた地理的位置にあるため、2018年の貿易額の128億8680万ドルのうち66.1%が中国向けであり、ロシア向けが13.9%を占めており、この両国で8割以上を占めている。

## (モンゴル技能実習生との出会い)

賛光精機がモンゴルとの関わりをもったのは2001年にモンゴルから技能研修生を受け入れたことである。「この第一陣のモンゴル実習生の能力は、今まで受け入れてきた実習生と比べ高かった。3年間の技能実習が終了した実習生の一部からモンゴルに一度来蒙してほしいとの言葉をうけ、埼玉県の埼玉県産業振興公社などの協力を得て現地調査をして2004年に現会長が進出を決めた」と清

水社長はいう。その際、モンゴル科学技術大学から工場、事務所の建物として校舎の一部13.5坪ほどのスペースを無料で借りるなどの面倒をみてもらい、同時に賛光精機は切削加工、中古のマシニング機の提供を申し出たとのことである。ちなみに当初のこれら中古機械の投資額は300万円とのことであった。

モンゴルにおける日本企業の現地法人数は2017年10月現在448社(外務省海外在留邦人数調査統計)であるが、進出を決定した2004年当時は賛光精機が最初にモンゴルに進出したものづくりの日本企業(マシニング機を導入したのは世界企業でも初めて)とのことである。モンゴル進出のきっかけとなったモンゴルの技能研修生及びその後採用したモンゴルの大学出身のスタッフに対して清水社長は以下の点を強調した。

①モンゴル人スタッフは、素直で技術の理解が速く40年前の日本人のような労働に対する気迫がある。さらに大学を卒業して現地子会社に入社したモンゴル人スタッフのなかには働きながらさらに別の大学で勉強するものもいるなど向上心が高い。

②当社はかつてモンゴルの人材以外にも中国、フィリピン、ベトナム人スタッフなど

多国籍人材を活用した経験を有しているが、その中でもモンゴルという国は非常に親切的な国の一つである。

③モンゴルの工場の立ち上げ当初は、立ち上げに3年はかかると覚悟していたが、本社で3年間研修したモンゴル人スタッフを現地社長に採用したところ、彼らは本社の事業内容やシステム等を理解しているため、半年で稼働が可能となったとのことである。

さらに清水社長は日本で雇用しているモンゴル人スタッフの男女差についても「女性スタッフは男性スタッフに比べても遜色ないほど意欲が高く、管理職をしているものもあり、緻密な作業に適している」と述べている。事務機の販売サービスを行っている「SANKO MARKETING MONGOLIA」の社長は日本の東京外国語大学を卒業したモンゴル人の女性社長であり、30歳代で社長に就任した。この女性社長の実績について聞いたところ、2016年現在、コピー機を1000台、モンゴル国導入初めてのオンデマンド機4台をモンゴルの政府機関、大学、日系企業等に売り込み、大学、印刷会社の市場で最大のシェアを確保した。

企業経営は生産、品質管理から経理、会計まで広範な作業があることから、清水社長によると、生産管理、品質管理等の面ではモンゴル人スタッフの能力を評価はしているものの、経理面では、モンゴルのビジネス慣習に基づく問題もあり、依然として本社からの経理面での支援が必要とのことである。また法律面でも整備が必要な個所があると感じているとのことであった。人材の評価も客観的に総合的にクールにみていく必要があるようだ。

**(モンゴル人スタッフの育成と現地化徹底)**

モンゴルのウランバートルには 1) SANKOU TECH MONGOLIA CO. LTD (精密部品の切削加工)、2) SANKOU SOLAR MONGOLIA CO. LTD (ソーラーパネルの製造、販売) 3) SANKOU MARKETING MONGOLIA CO. LTD (事務機の販売サービス)、の三つの子会社がウランバートルに設立されている。これらの子会社の社長は 2001 年に採用したモンゴル人スタッフのうち 2 人の男性スタッフと前述した女性モンゴル人を現地社長に据えていることもあり、日本人スタッフは出張ベースで技術面と経営面での指導でいくことはあるものの、日本人駐在員は一人も派遣されていない。これら子会社の経営はこれら優秀なモンゴル人スタッフに任せている。

一方、最近のモンゴルにおける労働環境はそれほど楽観できない。例えば、ジェトロの 2017 年度アジア・オセアニア投資関連コスト比較調査によると、ワーカールの給与は大体月額平均 6 万 3 000 円 (8 4 万 5 6 0 0 トウグルグ) 程度であるが、少しでも高い給与の募集がある場合は、他のアジア諸国同様に簡単に転職する傾向が強まっている。そこで、賛光精機の対応はモンゴルで働いていたワーカールを企業内転勤させ、「日本の品質・技術・システムを習得するには終身雇用の大切さ」を認識させるとともに、成果をあげつつあるモンゴル人スタッフに対しては日本人の従業員と同じような待遇で収益の 18% を還元するという方針を打ち出すなど細かい配慮で、過去 10 年超にわたりモンゴル人スタッフの人材育成を本社で実施している。

なみに外国人スタッフに賛光精機の経営理念を徹底させるために、日本人スタッフと同様に毎日朝礼を行い、当社の経営理念に沿った本を彼らに輪読させ、社長とのコミュニケーションを図っている。

**賛光精機の企業概要**

設立：1964 年 1 月 社員数：130 名 (モンゴルグループ 3 社含め全体社員数 169 名)

代表取締役：清水洋 資本金：8,800 万円

製品：空圧機器部品、半導体製造装置部品、光学機器部品、宇宙航空部品、電子ビーム溶接 (半導体製造装置向け) 精密機器部品加工・太陽光発電システム販売・施工

品質規格：ISO9001 [JQA-QM5548] 環境規格：ISO14001

海外子会社

**1) SANKOU TECH MONGOLIA CO.LTD**

社長：ツエンデーフ 設立：2005 年 2 月 従業員数：20 名 資本金：13 万ドル、

製品：マシニングセンターによる精密部品の切削加工

**2) SANKOU SOLAR MONGOLIA CO.LTD**

社長：フレルバートル 設立：2011 年 1 月 従業員数：9 名 資本金：47 万 3 千ドル

製品：ソーラーパネルの製造、販売

**3) SANKOU MARKETING MONGOLIA CO.LTD**

社長：ニヤマ 設立：2011 年 1 月 従業員数：10 名 資本金：10 万ドル

製品：事務機の販売サービス (コニカミノルタの特約店)

**(部材は全て輸入、製品は全量日本へ輸出)**

モンゴル人材の現地化に成功しているが、製品の部材の現地化についてはどうであろうか。ウランバートルの子会社の SANKOU TECH MONGOLIA CO. LTD 社は日本から 100% 材料を送り、現地加工し日本ですべて受け入れをしている。また SANKOU SOLAR MONGOLIA CO. LTD 社は 2011 年 1 月から生産を開始しているが、モジュールといった製品の部材は日本も含めての輸入部品であり、組み立てたモジュール製品の 99% を日本へ輸出していたが、中国製品に対して価格競争力がなく 2015 年 12 月で日本向けは終了した。

モンゴルの 2018 年の経済成長率は 6.9% と前年の 5.3% から 1.9 ポイント増加しており、2015 年 9 月末の企業の登記件数も前年同期比 7.4% 増の 6 万 4 3 0 1 社に達しており、同年の通信業の販売額も同 2.1% 増の 7 2 4 6 億トウグルグといった明るい兆しもみられるなかで、モンゴル人一人あたりの所得も 4 2 8 0 ドルを超え、モンゴル経済は長期的には発展する方向にあるといえよう。

国家開発庁の資料によると 2018 年時点での在モンゴル外国企業数は 1 万 4 4 9 0 社に達しており、その内訳は中国企業 7 2 7 2 社、韓国企業 2 4 6 4 社、ロシア企業 8 8 9 社、日本企業 6 2 5 社、米国企業 3 2 9 社となっている。地の利を活かした中国企業、韓国企業等を中核とした外国企業の投資の活発化も期待されよう。

(ふじわらひろし・アジア企業経営研究会会長)

# 余裕を失った職場

韓国にアジア通貨危機の荒波が押し寄せてからすでに20年以上が経った。危機前の韓国の職場は今から思えば牧歌的なものであった。午後のおやつの時間には三々五々同僚たちが集まり、よもやま話をしながら様々な意見交換を楽しんだものだった。

だが、危機後はこうした風景が消えていった。アジア通貨危機に伴う経済環境の激変で企業は生き残りをかけて労務関係にも大ナタが振られるようになった。整理解雇、退職勧奨、非正規雇用への格下げなどの手法で人員を削ぎ落とす一方、残った社員たちも成果主義の導入で否応なしに厳しい社内競争に直面することとなった。民間企業で取り入れられた成果主義はやがて公的部門にも波及していった。

筆者が韓国の政府系研究機関に向向した2000年の年末、ある夕刻のことであった。隣の研究室から怒号が聞こえるではないか。尋常なことではない。聞くと、隣室の同僚は業績評価の統括者であり、評価をめぐって大いにもめたとのこと。普段は温厚だった



被評価者が隣室から出てきた際の悲憤慷慨たる表情が今も脳裏に焼き付いている。別の同僚は40代の若さで亡くなったと後で聞いた。病死ということだったが、過労が引き金となったであろうことは容易に察せられた。

易に察せられた。

帰国翌年の2004年、今度は筆者の職場で成果主義が導入されることになった。成果主義がもたらす軋轢を目撃した者として制度導入に反対したが、所詮叶わぬことであった。極端な格差をつけないなど日本的な配慮はあったが、やがて職場には疑心暗鬼が広がり、雰囲気はぎすぎすしたものに変わっていった。心の病に罹る人も少なくなかった。結局、韓国で見てきた職場の変化と同じようなことが繰り返されるのをただ見ているしかなかった。

日韓2つの職場での成果主義の体験を思い返すと、制度の導入が禍根を残す共通の要因があるように思う。特定個人に偏る業務量、不明確な評価基準などの問題点のほか、過労を是とする傾向が生まれがちなことが挙げられる。また無視できないのが、評価に際して無神経な言動をとる評価者の存在である。高飛車に酷評するのみで労いの言葉の一つもないといった輩は結構多い。過労や評価者の心無い言葉は働く者の余裕を奪い、甚だしくは破滅に追い込むのである。

人事評価に限らず、職場での不用意な言動がいさかいを生む例は今も多い。だが、セクハラ、パワハラで捕捉されるのはごく一部で、大半は放置されている。発言者の性格の問題である、正論を吐く「面倒な人」を相手にしたくないなどと対策が後手に回っているうちに問題がこじれてきた感がある。妙手はないが、不用意な言動などをはじめとする不健全な勤労環境を是正するためのコンセンサスをそれぞれの職場で作りに出すことしかないだろう。余裕を失い横のつながりが薄れた現在の職場のレジリエンスが試される。

(奥田 聡・アジア研究所教授)

## ★ 研究所だより ★

長年東南アジア研究および研究所行政に尽力された石川幸一教授(アジア研究所前所長)が三月三十一日付で定年退職いたしました。後任の大泉啓一郎教授が四月一日付で着任いたしました。

アジア研究所では、第三十九回公開講座「対立から対話へ―激動する朝鮮半島情勢を読み解く」を六月一日(土)から五回連続で開催いたします。我が国の安全保障にも深くかかわる朝鮮半島の最新情勢を扱います。多くの方々のご来場をお待ちいたしております。

日時 六月一日(土)から六月二十九日(土)までの  
毎週土曜日 午後二時～三時三十分  
場所 本学五号館一階 五二二教室

第一週 六月一日

阪田 恭代(神戸外国語大学 教授)  
「朝鮮半島情勢―米朝関係から読み解く」

第二週 六月八日

西野 純也(慶應義塾大学 教授)  
「危機に直面する日韓関係」

第三週 六月十五日

平井 久志(ジャーナリスト)  
共同通信社客員論説委員  
「米朝交渉の行方と朝鮮半島情勢」

第四週 六月二十二日

奥田 聡(アジア研究所 教授)  
「南北朝鮮融和の経済的側面」

第五週 六月二十九日

倉田 秀也(防衛大学校 教授・グローバル  
セキュリティセンター長)  
「平和体制の樹立に傾斜する韓国」  
(以上、敬称略)

公開講座について、詳細は亜細亜大学ウェブページ  
(<http://www.asac.ac.jp>)をご覧ください。また、  
042-213-3615(アジア研究所 学務課)  
までお問い合わせください。