

現代中国の「人材市場」と留学帰国者

— 現状と展望 —

Human Resources Markets in Contemporary China and
Those Who Returned after Studying Abroad:
Current Situation and Prospect

日 野 みどり

Midori HINO

はじめに

改革・開放政策が本格的に実施された1980年代以降、中国のキャリアと職業をめぐる制度と運用にもいくつかの変化が生じた。そのうち2点を挙げるならば、ひとつは従来の計画経済体制下における統一職業分配制度が市場経済に適合的な自主的職業選択制度へと転換したことであり、もうひとつは高学歴者の海外留学が制度的に復活し、留学する中国人が増えたことである。

前者については、高学歴者を対象とする「人材市場」と呼ばれる求人・求職仲介施設が設置された¹⁾。人材市場を介した求人・求職では、求人企業と求職者が直接接触して互いに相手を選ぶ「自主的職業選択」が行なわれる。これは、統一職業分配制度のもとでは考えられなかった方法である。人材市場の構想と設置は、国家幹部の人事管理を担当する政府部門である人事部の主導・主管で進められ、自主的職業選択による就職と転職の主要なチャンネルとして普及した。また後者については、改革・開放政策の実施が正式決定した1978年に鄧小平の号令により国費派遣留學事業が再開され、その後私費留學が認められると、海外留學者の数は急増した。

この2点に着目するのは、これらはともに、制度の変革が結果的に国家と個人の関係に少なからぬ変化をもたらしているからである。つまり、個人がその職業生活やひいては人生そのものについて自己決定を行なう余地が拡大している。どの職業に就くか、どの企業で職に就くか、あるいは起業するかといった職業や職場の選択の問題にせよ、外国に勉強に行くか、学業を終えた後帰国するか留学先にとどまるかというキャリアアップや人生設計の問題にせよ、制度そのものの本来の目的ではなかったとはいえ、結果として自分の人生についての選択を個人の手に乗せる度合いが著しく増したのである。それは、中国における市場経済期の国家運営のひとつの副産物と言ってもよからう。

ならば、個人と国家の双方は、その関係の変化に何らかの対応をしているか。どのような現状認識を持ち、どのような行為をしているだろうか。

本稿では、80年代以来の就職転職制度の変化と海外留學帰國者の帰國後の就職・キャリアの問題の検討を通じて、前述した国家と個人の関係のあり方について若干の考察を行なうことを目指す。具体的には、まず就職転職制度

の変遷とその意味を回顧し、次に現状の高学歴者就職市場の動向を概観する。そして最後に、海外留学帰国者の中国国内での就職をめぐる状況とそれが国家—個人関係に持つ意味について議論したい。

1. 現代中国における就転職制度改革と「人材市場」の形成

「人材市場」の形成は改革・開放以後の政策転換に沿って進展したが、そこに至る過程は1949年の建国以来の労働制度との連関を持つ。すなわち、1950年代中期に構築された計画経済適合的な人事・就業制度——国家が職業および生活手段の統一的な配分を保障し、同時に職場配属を統一的に割り振る「統包統配」^{トンパオトンペイ}制度——は、改革・開放期以降、市場経済へと移行する上で妨げとなることがわかり、それゆえ市場経済体制に適合的な就業制度への転換が急務とされたのである〔章・陳1992, 周・毛1998, 張1993〕。本稿が対象とする高学歴者の就業に限定するならば、この転換は、求人企業がそのニーズに合致する個人を、求職者が自らの望む就職先を探すメカニズムおよび場所として、「人材市場」が発展し普及する契機であった²⁾。

1-1 「統包統配」制度：計画経済下の就業システムの形成と蓄積（1949-77）

建国直後、労働力全般に対する就業制度は、数百万人規模の失業問題解決の必要から、企業による労働者の自由採用を容認するなど柔軟な政策がとられた。それが大きく転換したのは、1950年代の社会主義計画体制化が進められた時期である。1955年から57年にかけて政府による厳格な職業分配の一元化が進められ、流動性の極めて小さい「統包統配」^{トンパオトンペイ}制度が形成された〔伊藤1998：23-26, 周・毛1998：91-93〕。

高学歴者の取扱いはこれと異なる。絶対的に数の足りない専門技術者の有効活用を図るため、大学・中等専門学校・技術学校の卒業生に対しては、建国直後から政府による一元的な職場配置が図られた³⁾。初期には個人の自主的な職探しも容認されたものの、「卒業生は一般に政府の行う職場配置に従い、人民のために奉仕するよう努めなければならない」というのが基本的政策であった〔陳1999：84〕。これは、高等教育を受ける学生を政府が一元的に募集・採用する政策、および在学中の学費・生活費を政府が負担する政策とワンセットであり、三者をあわせて「統招、統包、統配」^{トンジャオ トンパオ トンペイ}と呼ぶ。1951年10月、政務院の「学制に関する決定」が「高等教育機関の卒業生の職業は政府が配分する」と定め、以降毎年夏に「全国高等教育機関卒業生の統一職場配置に関する指示」が政務院と後の国務院から公布される。ここに、国家当局による高学歴者の統一職業分配体制が確立した。統一分配を受けて各職場に配属された卒業生は、国家幹部という身分的位置付けを与えられ、人事部の管理下に置かれた。

1-2 制度内改革の開始：「合理流動」の模索（1978-91）

「統包統配」^{トンパオトンペイ}制度が実施されるうち、その弊害が次第に明らかになった。具体的には、人と職務のミスマッチがしばしば生じ、人材資源の適切な活用が難しい。ミスマッチが明らかであっても、人材の流動を想定しない硬直的な人事制度および運用が転職を困難とし、人的資源の浪費に拍車をかけた。所属する事業所（単位と総称される）^{タンウェイ}が従業員を囲い込んで放さないこうした制度と運用は、俗に「人材単位所有制」などと呼ばれ、卒業時の職業分配が定年まで個人を縛るとして「一度の分配が生涯を決める（一次分配定終生）」^{イーツーフエンペイディンション}

という嘆きとも諦めともつかない言葉も流布した。

個人の職業的志向性や意欲を生かして適材適所の人材配置を実現するには、人材の職業移動を促進する必要がある。改革・開放期になると、国家幹部の流動促進を目指した改革が試みられた。しかし、80年代から90年代初頭に採られた一連の政策措置は、既存の幹部人事管理制度の枠内での「工夫」にとどまるもので、制度の根本的改革ではなかった。

1983年7月13日、國務院が『科学技術人員の合理的流動に関する若干の規定』を公布した。専門職・管理職が所属単位を移ることを奨励した最初の政策文書である。「科学技術人員の合理的な方向への流動を促進すること」を目指しているが、具体的には「都市から農村へ、大都市から中小都市へ、内地から辺境地区へ、余っている部門・単位から足りない部門・単位へ」という流動であり、そのために「部門・地区の境界を突破すべきだ」と言う。明らかに、ここで目指されているのは国家当局の意図するところの人員配置の適正化である。その限りで、「流動」や「部門・地区の境界の打破」も、それを円滑に遂行する手段だった。

最初の人材市場も、この時期に誕生した。1983年に遼寧省瀋陽市人事局が開いたものがそうだとされる〔瀋陽市労働局・瀋陽市人事局・瀋陽市統計局1997：45-51〕。人材市場はその後各地に設置されたが、結果として人材流動を促進するには至らなかった。デイビスは、不調の原因のひとつに、人材市場を経由する転職が実は依然として従来の人事管理制度による「配置転換」の形を脱却しなかった問題を挙げる。また、転職希望先や希望者総数に制限を加える政策や、賃金総額請負制のもと人件費コストを浮かせるため必要な人員さえ採用しようとしなない一部企業の姿勢、さ

らに各単位が激しい人材争奪戦の中で保護主義的な人材の囲い込みに出たことも、流動の阻害要因になったと指摘する〔Davis1990〕。

この段階の改革は、このように直接の成果には乏しかったが、この程度の措置では不十分であることが認識された結果、その後の抜本的な改革につながる契機となったと見るべきであろう。

1-3 市場経済への転換と「人材市場」の形成（1992-）

1992年は、中国にとって大きな転換点となった年である。年初の鄧小平の南巡講話に続き、10月の中共14回大会で社会主義市場経済体制の実施が打ち出された。人事・就業政策においては、市場メカニズムに託した人材流動によって適材適所の配置を実現し、個人の能力を発揮させることが重要だと認識された。

これにより、国家人事部では人材市場の建設と発展が重点政策となった。人材市場の是非についてそれまでであった議論にも決着がつき、「人材市場は人事工作の重要な一部分」と公式に認められた。具体的には、93年10月の第2回全国人材流動工作会議、ついで12月の全国人事庁局長会議が転換点となった。前者の席上、人事部長の宋徳福が講話の中で述べた内容は象徴的である。

社会主義市場経済体制を打ちたてることは、……広範かつ深い、歴史的な変革である。人事制度、特に人材の合理的流動と活用をいかにして新しい形勢の要求に適應させ、社会主義市場経済体制のためによりよく尽くすかが、各級人事部門が直面している新たな課題である。……人材の過不足状態から、市場でのマッチングによる過不足の解消、合理的な使用へと徐々に転換したい。人材の単位・部

門所有を、互いの融通と合理的な流動が可能な社会所有へと徐々に転換したい。人材流動を一方的な選択から双方向的選択へと徐々に転換したい。「統包統配」の人材資源配置モデルを、国家のマクロコントロールのもとで人材市場が人材資源配置に基礎的役割を充分果たすモデルへと徐々に転換したい。……

人材流動には、人材市場の建設が欠かせない。人材市場は人材流動の基本的な方途であり、改革の産物であり、歴史の発展の必然である [宋1993：3-4]。

この時期から、人材市場は活況を呈するようになり、一種のブームとも言うべき状況が到来した。広い会場に人材を採用したい企業の担当者が机を並べて待機し、転職先を探す人材が担当者と直接面談する「人材交流会」「人材招聘会」などと呼ばれる催しを人材市場が主催し、大勢の来場者で会場は熱気にあふれた。1991年から92年にかけての全国各地の人材交流会において、会場行きのバスを急遽増便した、開場前の玄関が押し寄せる来場者の重みで開いて将棋倒しの事故が起きたなどの事態が起きたという [章・陳1992：102-119]。人材市場およびそこで開かれる人材交流会は、就業制度改革の最大の眼目である「求人・求職双方による双方向の選択シヨワンシヤンシヨエンズァ（双向選択）」・「求人・求職双方の直接顔合わせ（供コ需シヨイ見チエン面ミン）」方法への改変の体现であり、硬直的な就職制度を葬り去る新しい仕組みの象徴として当時の社会に衝撃を与えたと言ってよい。章哲・陳世華が記す言葉は象徴的である。

人材が仕事を変えることが極めて難しいという抑圧を何十年にもわたって受け続けた後だけに、なるほど人材交流セン

ターや人材交流大会や人材市場というものは成功の扉へ邁進するための有力な助っ人だ、と感じるのである [章・陳1992：106]。

関連法規の整備も進んだ。前述のとおり、1994年8月30日に中共中央組織部・人事部が「我が国の人材市場の育成と発展を速めるための意見」を出したのに続き、1996年1月29日、人事部が「人材市場管理暫行規定」を公布した。これは人材市場の管理に関する最初の国家规定であり、2001年10月1日に「人材市場管理規定」が施行されるまでは唯一の国家レベルの規定となった⁴⁾。その後、各省・市レベルでも同様の規定が制定された。

1-4 「人材市場」の発展と実情

1990年代を通じて、人材市場は急速に発展し、また絶えず変容を遂げてきた。

国家人事部によると、2004年現在、全国の人材仲介サービス機構⁵⁾は5,449ヶ所ある。10年前の1994年には3,766ヶ所であった。設立主体は、監督官庁である政府人事部門のほか、人事部門以外の政府各部門、民営などさまざまである。2004年の数値を見ると、5,449ヶ所の人材市場のうち、各級政府人事部門所属のものが3,262ヶ所（うち省119ヶ所、地級市529ヶ所、県2,614ヶ所）、人事部門以外の政府各部門に所属するものが579ヶ所、民営1,572ヶ所、中外合弁36ヶ所であった。

人材交流会の実施回数も、その利用者数も増加している。1994年には年間2,115回の交流会が開催されたが、2004年には27,402回と、13倍近くもの伸びを示した。2004年に交流会を訪れた求職者は延べ3,451万人、参加した採用企業は延べ134万社で、897万件の案件が成立した [以上、「人事部人材市場公共信息网」サイト]。

90年代後半以降、人材市場は絶えず変容を続けてきた。比較的早い段階から進んだのは、多様化と細分化である。常施設設である人材市場、週末など特定の会規に開催する人材交流会とも、求人職種・業種、対象とする求職者の属性・条件などによる区分を行う傾向が強まった。その狙いは、求人・求職のどちらにとっても効率化を図り、ジョブマッチングの精度を上げることである。例えば、上海市にある中国上海人材市場で2000年夏の平日に毎日開かれていた人材交流会は、日替わりで対象業種を分けている(表1)。また、これも上海の事例であるが、2000年の年次審査を通過して営業を認められた人材市場計105ヶ所の中には、「上海市教育人材交流サービスセンター」「上海市衛生人材交流サービスセンター」「上海法律人材交流センター」など、それぞれの部門・系統ごとに設立された業種特化型のものがあった。さらに、「卒業生」「老人⁶⁾」「留学人員」など求職者の属性を特化した人材交流会もしばしば開かれるようになった。大卒者のみに入場を認め、卒業証明書の提示を求めた人材交流会の事例も広東省広州市に見られた。

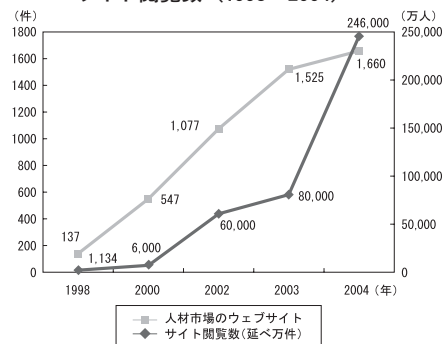
表1 中国上海人材市場中山西路の「毎日人材交流会」日程表⁷⁾

日付	業種
8月22日(火)	機械、電子、電気
8月23日(水)	ホテル、観光、飲食、娯楽
8月24日(木)	仕入れ、販売、貿易
8月25日(金)	総務・事務、企業管理、人事
8月28日(月)	建築、内装、不動産
8月29日(火)	検品、品質管理、倉庫、物流
8月30日(水)	機械、金型、修理
8月31日(木)	営業販売、貿易

出所：『人材市場報』2000年8月22日の広告「交流予告」より筆者作成

インターネットの急速な浸透も、時代的要因と重なる顕著な変化である。人材市場のインターネット化は2000年ごろに本格化し、わずか数年で爆発的に普及した。1998年にはインターネット上に計138の人事・人材情報サイトがあったが、2002年には1,077に増加し、延べ閲覧数は6億人に達した。2004年には延べ閲覧数24億6000万件に伸びている(図1)。人材交流会の普及とともに、大量の訪問者が集まるあまり落ち着いて面談などをすることが難しくなり、特に高度な人材の求人・求職に関しては個別に機会を設けて接触するなど、人材交流会以外の方法が取られる傾向にある。インターネットを利用する求人・求職も、当初はそうした用途にかなうと考えられ、後には簡便で効率的という理由で徐々に一般化していったと考えられる。

図1 人材市場のウェブサイトの開設状況とサイト閲覧数(1998~2004)

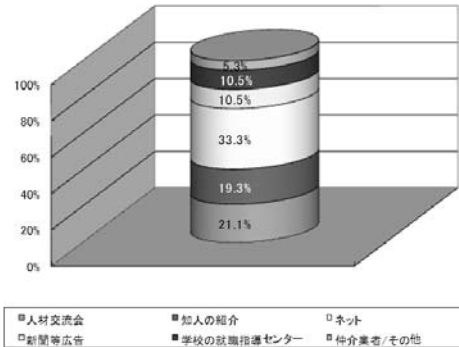


出所：「人事部人材市場公共情報網」サイトより筆者作成

こうした状況の下で、人材市場は就職活動の手段としてどの程度利用されてきただろうか。筆者は2005年6月に上海の新卒予定者482名および既卒者100名を対象として職業と職業観をめぐるアンケート調査を実施した。その中で、既卒者に対しては現在の職を見つけた手段を質問したが、その回答結果は図2のとおりである(複数回答、回答数114、無回答0名)。

人材交流会の利用も21.1%と依然少なくないが、それを上まわるのがインターネット経由での就転職である（33.3%）。就転職に関する情報の入手や相手方との接触の手段としてインターネットが高学歴者にとって必須の媒体となったことが改めて確認できる⁸⁾。

図2 既卒者が現職に就いたチャネル
(2005、上海市)



出所：日野（2007）

参考に、これより早い時期の動向を紹介する。民間の求人・求職専門サイト「ChinaHR」が2000年1月25日から3月16日までインターネット上で実施した「今の仕事を探した方法」に関するアンケート調査（回答数670）では、最も多かった回答は「人材交流会」の35.8%、以下「知人の紹介」24.9%、「インターネット」22.5%、「新聞などの広告」12.7%、仲介業者4.0%の順であった。2000年は中国の求人・求職活動のインターネット元年とも言う年であり、図2と合わせて見ると興味深い⁹⁾。

2つの調査結果は対象も時期も異なるため、直接比較することはできないが、それでも2000年から2005年までの間にネット利用が大きく浸透したことは確かであろう。

なお、ここでは詳述しないが、家族や知人の紹介（コネクション）に頼る方法がなお広く支持されていることは、職業と社会的ネッ

トワーク資源の関係について興味深い題材を提供している。

2. 高学歴者の就職市場をめぐる近年の動向

2-1 需給不均衡と就職格差

近年、高学歴者の就職市場は需給の不均衡が著しく、いわゆる買い手市場、つまり供給過多の状況にある。この結果、求職者間の競争が激化している。

人事部の発表によると、2007年を通じて全国主要33都市から34都市（四半期ごとに変動あり）の人事部門所轄人材市場に登録された求人数は、延べ1,359万件余りであった。これに対し、求職登録を行なった人の総数は延べ3,319万人余りであった。年間の有効求人倍率は0.41である。言い換えると、求人1件に対して2.44名の求職者がいることになる。

一般に、労働市場においては種々の要素がマッチングの障害となる。ここでは、そのうち3点に言及したい。まず、最近の人材市場で特に顕在化している要因として、学歴の問題がある。一口に高学歴層と言っても、その内部で階層化が進み、需給バランスの格差が生じているのだ。2007年に人材市場が扱った求人と求職を学歴別に見ると、大学院卒を条件とする求人は全体の6.2%、求職登録者のうち院卒者が占める率は5.8%であった。これに対し、「大専」と呼ばれる3・2年制大学卒およびそれ以下の学歴では、求人は全体の48.4%、求職登録者は53.3%に達した。求人1件に対する求職者数は、院卒2.30名、4年制大学卒2.31名、大専卒およびそれ以下では2.72名である。つまり、院卒と4年制大学卒では全体平均値の2.44名を下回ったのに対し、大専卒およびそれ以下では2.44名を超えており、競争が最も激しい。このように、学歴と就職の厳しさの間には明らかな相関が見られ、

大専卒業者は「高学歴層の中の競争弱者」とも言うべき存在として、職探しの現場で苦境に置かれている。

次に、業種 mismatches も大きい。業種により需給バランスに相当な差があり、かつ、同じ業種でも需給動向は絶えず変動している。2007年、全国主要都市の人材市場において求人・求職件数の上位10種に位置した職種のうち、年間の求人・求職比率（求人1件に対する求職者の数）が最高だったのは電子の3.00名、最低は金融の1.71名であった。また、機械における各四半期の求人・求職比率は2.61名、2.13名、2.25名、2.14名と上下した¹⁰⁾。

第3に、労働市場の地域格差も深刻化している。ことに、東部地区と西部地区の差は大きい。2005年、全国の求人のうち東部地区のものが59.4%を占め、求職も全国の58.8%に達した。これに対し、西部地区では求人が全国の10.8%、求職は9.8%にとどまった。なお、求人倍率は東部0.44倍、西部0.48倍（求人・求職比率：東部2.30、西部2.11）で大差なく、求職が求人を上回る状況は共通している¹¹⁾。

このように、高学歴者の労働市場においては顕著な需給不均衡がみられる。しかも、この現象は新しいものではなく、自主的職業選択が一般化した90年代後半より続いている。地域差・職種差のほか、職務経験や専門性の程度による mismatches も変わることがない。つまり、高度な人材は慢性的に不足する一方、全体としては供給過剰という構造的な不均衡が存在するのである。

2-2 需給不均衡の要因

上記のデータが示すように、人材市場において供給過剰が著しい理由としては、次の諸点が考えられる。

まず、1999年より大学・大学院の定員増の政策が採られたことで、大卒者の数が大幅に

増加した（表2）。学生募集数が年々増えた結果、2007年には在籍者数が1,884.9万人を数えたという〔中華人民共和国国家統計局編2008：779〕。人事部によれば、2005年の時点で卒業生数は338万人、2006年には413万人に増えたが、求人数は166.5万件に過ぎなかった〔「労働政策研究・研修機構」サイト〕。大学定員の増大は、教育設備・資源の拡充が追いつかないままに進められているとも言われ、教育現場における混乱も招いているが、卒業後の就職市場においても憂慮すべき状況を生み出している。

次に、求人側の要求水準と求職側の実情が

表2 全日制大学の学生募集数・在籍者数の推移（1978～2007）

年	大学（万人）		大学院（万人）	
	募集	在籍	募集	在籍
1978	40.2	85.6	1.07	1.09
1980	28.1	114.4	0.36	2.16
1985	61.9	170.3	4.69	8.73
1986	57.2	188.0	4.13	11.04
1987	61.7	195.9	3.90	12.01
1988	67.0	206.6	3.56	11.28
1989	59.7	208.2	2.86	10.13
1990	60.9	206.3	2.96	9.30
1991	62.0	204.4	2.97	8.81
1992	75.4	218.4	3.34	9.41
1993	92.4	253.6	4.21	10.68
1994	90.0	279.9	5.09	12.79
1995	92.6	290.6	5.11	14.54
1996	96.6	302.1	5.94	16.33
1997	100.0	317.4	6.37	17.64
1998	108.4	340.9	7.25	19.89
1999	159.7	413.4	9.22	23.35
2000	220.6	556.1	12.85	30.12
2001	268.3	719.1	16.52	39.33
2002	320.5	903.4	20.26	50.10
2003	382.2	1,108.6	26.89	65.13
2004	447.3	1,333.5	32.63	81.99
2005	504.5	1,561.8	36.48	97.86
2006	546.1	1,738.8	39.79	110.47
2007	566.0	1,884.9	41.86	119.50

出所：『中国統計年鑑』各年版より筆者作成

合致しないことが多い。つまり、求人側からすれば満足の行く人材が少なく、逆に求職側にとっては手頃な仕事が少ない。求人側の要望が高すぎるとも、求職側（特に新卒者）のスキルや経験が不十分だともいえる。

第3に、人材市場の本格的形成以来すでに十数年が経過し、政府人事部門、その他の政府部門、民間など種々のセクターが参入する構造が確立したとともに、役割の細分化が進んでいる。その結果、人事部が管轄する人材市場に集まる求人は全体の一部となりつつある。例えば、高度な人材の募集については専門業者による個別仲介やヘッドハンティングという選択肢もあり、必ずしも人材市場を利用するとは限らない。従って、前述のデータがカバーするのは高学歴者労働市場の一部分にとどまる。

第4に、求職者に「数を打たないと当たらない」心理があり、多くの求職登録を行なう結果、求職延べ数が増大する。

第5に、北京・上海・深圳などの大都市では、他都市から就職活動に訪れる人が少なからずおり、これが求職の延べ人数を押し上げている。

こうした状況は、二つのことを招く。一つは求人条件の低下、もう一つは新卒者の相対的な就職難である。いわゆる買い手市場においては、給与をはじめとする待遇が下落するばかりでなく、数字に表れない採用企業側の要求水準が厳しくなることもまれではない。

新卒者の相対的な就職難が起こる理由として、前述した大学定員増の影響に加え、企業の即戦力志向が鮮明であること、さらに、新卒と既卒の就職市場が分化していないことが挙げられる。現在の就職市場では、求職者に対しては実務経験が何よりも強く求められる。ほとんどの企業は、経験のない新人を一から育てる意欲が旺盛とは言いがたい。さらに前

節で言及したとおり、人材市場が作られたそもその動機が国家幹部の流動・転職を促進する目的にあったことからわかるように、人材市場とは本来的に既卒者を念頭に置いて作られたものであり、後に高等教育機関の就職制度改革に伴って新卒者もここに束ねられた経緯がある。これらの要素があいまって、新卒者限定の労働市場は完全には確立していない状況にあり、実務経験を持つ既卒者と働いたことのない新卒者が同一の土俵で職を争うのが現状である。

3. 海外留学帰国者の就職とキャリア：個人 — 国家関係の変質

こうした中、外国留学から帰国して中国国内での就職を図る人たちも、激化する就職市場での競争に参加せざるを得ない。本節では、海外留学帰国者の国内就職市場における意味づけ、ひいては彼らと国家の関係の多様性について検討する。

3-1 中国の海外留学：経過と実績

中国から外国への留学は、清末期に始まったとされる。1872年より、清朝政府によるアメリカへの公費留学生派遣が実施された。この時派遣されたのは12歳から14歳の少年であったという。その後、日清戦争（甲午戦争）後には日本留学が急増したほか、民国期にはフランスへの勤工儉学やロシアへの留学などが盛んになったが、1930年代には停滞する¹²⁾。建国後の1950年から、社会主義陣営の諸国へ国費留学生を派遣するものの¹³⁾、1966年から10年続いた文化大革命の間、留学事業はほぼ停止状態にあった。

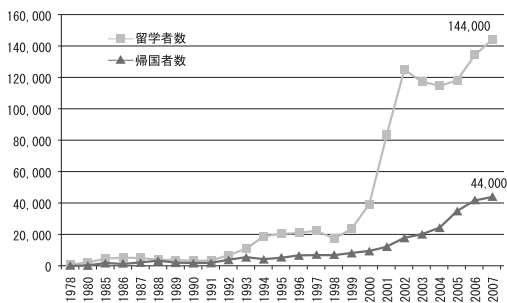
状況が大きく変わるのは、改革・開放政策の実施が決定した1978年である。鄧小平が留学生の国費派遣を拡大するよう指示を出し、同年、アメリカへの国費留学が実施された。

同じ年に、私費留学の申請も認められるようになった。当初、申請者数は少なかったが、1984年に「自費出国留学に関する暫定規定」が公布されたことが私費留学急増の契機となり、留学者数は年々増加した [以上、潘2004：402]。

改革・開放政策の実施とともに海外への留学者数が大きく増加したことは、図3からも確認できる。

中国政府当局が一貫して重視してきたのが、海外留学者が学業を終えたら成果を携えて帰国し、祖国の発展に尽くすことである。にもかかわらず、留学終了後も中国に帰らずに留学先にとどまる人が多かったが、2000年以降になると帰国する人の数が増加している (図3)。1990年代後半ごろには、海外で博士号取得などの研究成果を獲得した後に帰国する人は相対的に少なかった。当時は中国の発展の可能性が未知数と考えられ、今後の人生の舞台を中国ではなく留学先の国に求めようとする人が多かったのである。

図3 海外留学者・留学帰国者数の推移 (1978~2007)



出所：中国人事科学研究院 (2005)、中国統計年鑑 (2006, 2007, 2008) より筆者作成

近年の私費留學生の急増は、2000年以降に至って留学者全体の実に8割から9割を占める状況を現出した (表3)。また、教育部が発表する数値によれば、1978年から2006年末

までの海外留学者の累計は106.7万人、留学帰国者の累計は27.5万人であった。両者の差は79.2万人 (海外留学者累計総数の74.2%) であり、単純に見積もってこの数が留学を終えてからも帰国せず外国での生活を選択した者の数に相当する。

留学終了後も帰国せず、国家に貢献しない留学者が多いとする憂慮ないし批判は常にあったが、私費留学である以上、留学後の人生に関する選択が個人により行なわれるのは無理からぬことであろう。

表3 留学者の内訳 (2000~2006, 2008)

年	国家または単位の派遣 (名)	私費 (名)	計 (名)	私費率
2000	7,000	32,000	39,000	82.1%
2001	8,000	76,000	84,000	90.5%
2002	8,000	117,000	125,000	93.6%
2003	8,100	109,200	117,300	93.1%
2004	10,400	104,300	114,700	90.9%
2005	12,057	106,500	118,500	89.8%
2006	13,000	121,000	134,000	90.2%
2008	18,200	179,800	161,600	89.9%

出所：潘 (2004)、「中華人民共和国教育部」サイトより筆者作成

政府当局は1992年以来、「留学を支持し、帰国を奨励し、出入りを自由とする」 (支持留学、鼓勵回国、來去自由) の方針のもと、留学を支持するとともに留学終了後は帰国して成果を国家に還元することを奨励してきたが、実際には帰国しない留学者が多数を占めた。にもかかわらず、政府は「留學生を引き付けて帰国に導く」一連の政策を実施しており、人事部が公布する「留學人員歸國工作“第11次5カ年計画”プラン」はそうした政

策の根拠となる代表的な文書である〔蔡2007〕。それは主として、研究成果をすでに実らせ、それを学術ないしビジネスの舞台上で直ちに展開しようとするような高度な水準の留学者を直接の対象として展開されてきたと言ってよい。典型例が、「留学人員創業園」と呼ばれる留学帰国人材のための起業拠点組織である。2003年までに、全国で110ヶ所の創業園が国家あるいは地方政府により開設され、入居企業6,000社以上、ここで起業した留学帰国者は約1万5千人にのぼるといふ〔潘2004：408〕。

こうした文脈において重視されるのは、「研究開発プロジェクトを中国に持ち帰る」「起業の資金を中国に導入する」など、学術・研究面での具体的な資源——中でも中国の経済発展に直接役立つ内容のもの——を留学先で獲得し、それを中国に還元する能力である。留学帰国者にはそうした役割を果たすことが強く期待され、それができる留学帰国者は厚遇された。創業園などでの事業展開のために必要な支援をしようと国家が考える留学帰国者は、すでにある分野の研究で名を成し、現実的条件面の支援さえ行なえば直ちに成果を出すと考えられる、高度な水準の人材なのである。ここに、政府が想定している海外留学の成果とはいかなるものであるかを見ることができよう。

3-2 「海帰」と「海待」：留学帰国者の変容

しかし、留学帰国者のすべてがこのようなエリート人材とは限らない。特に、留学者の絶対数が増えるとともに私費留学者の割合が増大すると、留学することの意味自体が多様化し、その結果、留学帰国者の実態や社会的意味も変容に向かった。

「海帰^{ハイグイ}」という新語がある。「外国帰り」を意味する語だが、もともと、インターネッ

トが中国に導入され始めた時期に海外留学から帰国したIT分野の専門家たちが北京などで続々と起業し、その華々しい活躍が世間の耳目を集めた。彼らを指して「海帰」と呼んだのがこの語の起源とされ、その後、留学帰国者の増加につれて分野を問わずに留学帰国者全般を指すようになったという〔『人民日報』2005年7月22日〕。「海帰」は後に生まれた同音の「海亀」という俗語とともに、就職市場におけるエリートと目されていた¹⁴⁾。

前述のとおり、ごく近年まで、留学終了後に中国に戻る選択をする留学者は少数派であった。加えて、国内での学位取得者も現在より少なかった。そのため、海外留学で博士号や研究成果などの成果を挙げ、あるいは高度な知識・技能を修得した帰国者は、国内の就職市場において希少価値を持つとみなされて重用され、もしくは起業して経営者となった。

しかしここ数年、留学帰国者の絶対数の増加、事業に失敗する「海帰」の出現、「国内の就職市場が徐々に成熟し理性的になった」〔『人民日報』2006年6月28日〕など状況の変化により、「海帰」であるだけで引く手あまたという状況は影を潜めている。その結果、前節で述べた就職圧力の高まりは、留学帰国者にも同様に影響しているのである。留学帰国者が就職市場で必ずしも高い評価を得ず、就職に苦勞する事例が目立ち出すと、「海帰」に対して「海待^{ハイダイ}」という語が生まれた。「海外帰りの待業者」を意味する¹⁵⁾。「海待」は昆布を意味する「海帯」と同音で、「海亀」に対する暗喩として「海帯」の語が登場した。

こうした現象の背景にあるのは、前項で述べたような「高度な帰国人材」ではない留学帰国者の存在である。留学経験そのものを自分の付加価値とするために留学し、帰国後は企業などへ有利に就職することを企図する留学者の集団は、実のところ、増加する留学帰

国者のかかなりの比率を占める。つまり、中国において留学の大衆化が急速に進行しているのである。

これに加え、留学者の低年齢化という現象も著しい。これは大衆化現象の相当部分にあたるもので、経済成長の果実を個人レベルでも享受することが可能になって豊かな家庭が出現し、また外国へのさまざまなアクセスも増えてきた現在、中国での大学受験に失敗した、あるいは大学を受験さえしなかった高校生が私費で海外留学する事例が増えている。海外各国で受け入れ機関となる語学学校や大学受験前教育を行なう予科課程などが、競争の厳しさを背景に入学条件を緩和する例が多いため、何らかの学校への入学は容易だと言う。現在、留学手続きを行う人の7～8割が中高生である¹⁶⁾とも言われ〔潘2004：416〕、その存在は、国費派遣留学生に代表されるような高度な学術研究に携わる留学者と著しい対照を成している。つまり、留学する人材のレベルが二極化しつつあり、それはすなわち、留学帰国者全体の水準も同様に二極化していることを意味する¹⁷⁾。中国共産党中央の機関紙である『人民日報』のある記事(2004年6月28日)は、若年留学帰国者の国内就職における一般的な問題点として、1. 素養や能力にばらつきがある、2. 実務経験がない上に職業に対する姿勢が甘く、国内の人材に太刀打ちできない、3. 自己評価が高すぎ、待遇面などの条件が合いにくい、4. 外国で受けた教育が国内の産業構造と必ずしも合致しない、5. 就職地をえり好みし、大都市しか眼中にない、といった点を指摘する。

前述の通り、職務経験と個人の能力を最重視する中国国内の就職市場では、業務未経験者に対する評価は低く、留学帰国者であってもその点に変わりはない。特に近年は、留学経験それ自体を評価することをやめ、国内の

求職者と一視同仁に扱って採否を決めようと考える企業が増えている。

このように、「海帰」のエリートイメージとは裏腹に、大衆化・低年齢化した留学帰国者の多くにとって、就職市場は決して優位性を保てる場所ではない。にもかかわらず、多大な経済的コストを投じていることも手伝って、彼らはしばしば自分の就職を過剰に楽観しがちであるとされ、採用側の基準と合致しないことが多い。採用されても入社後の働きぶりが企業の期待に沿わないケースもあり、その結果、留学帰国者に対する評価を下げることになる。

中国共産党中央の機関紙である『人民日報』には、2004年ごろから、この現象を取り上げる記事がいくつか掲載された。例えば、「若い『海帰』、就職難のわけ」(2004年6月28日、社会面)は前述の記事であるが、若年の留学帰国者が国内での就職に際して抱える多くの問題を関係者の分析を通じて指摘し、対策を提言している。この記事で興味深いのは、「若年留学帰国者¹⁸⁾」に定義を与えていることで、「出国時の年齢が満25歳以下、外国の高校・大学予科・単科大学ないし専門学校で学び、学業を終えると直ちに帰国した華人」としている。

他方、留学帰国者全体に対するこうしたマイナスのイメージを修正する趣旨の記事も見られる。「中国の発展と留学帰国者」(2005年3月26日、1面主要ニュース)や「留学帰国者の重みはどれほどか」(2005年7月22日、留学面)はともに、留学帰国者が国内の各領域で活躍し、中国にとって必要な存在であることを強調している。

後者の記事には、留学帰国者に対する評価の下落には誤解があるとしてこれを是正し、またと彼らの就職難現象が引き起こす社会不安を緩和したいという意図が伺える。しかし、

ここから逆に垣間見えるのは、高度な留学帰国者が大衆化・低年齢化した留学帰国者と同一視されて否定的な評価を受けることへの異議申し立てではないだろうか。さらに、留学帰国者の集団から低水準のグループを除外することでエリート本位の留学帰国者像を維持し、それを流布する意図があるのではないだろうか。層の異なる帰国者グループを腑分けして捉えること自体は妥当であるにせよ、水準の劣る「非エリート」グループの存在を座視し、背を向けようとする姿勢には疑問が残る。

3-3 「高度な留学帰国人材」：国家による線引き

では、「高度な帰国人材」とはどういう人材を指すのか。これについて、政府が具体的な定義を行なっている。

2005年3月、人事部・教育部・科学技術部・財政部が共同で「留学人材受け入れ工作における海外高度留学人材の線引きに関する指導意見」（国人部発〔2005〕25号）を公布した。この文書は、2000年に中国共産党中央と国務院が批准した「海外の高度留学人材の帰国を奨励する工作に関する意見」（人発〔2000〕63号）をより実効性を伴って実施するために出されたものである。

注目に値するのは、同文書が国家として積極的に受け入れるべき8種の「高度な留学人材」の条件を初めて以下のとおり明示したことである。

1. 国際学術・技術界で一定の名声を持つ、ある領域の開拓者。もしくは、ある領域の発展に重大な貢献をなした著名な科学者
2. 外国の有名大学・研究機関で助教授・副研究員以上のポストに就く研究者・専門家
3. 世界トップ500企業の高級管理職のポストに就く経営管理専門家、または著名な多

国籍企業・金融機関、著名な弁護士（会計、監査）事務所で高級技術職のポストに就き、当該領域の業務や国際ルールに知悉するとともに実践経験に富む実務家・技術者

4. 外国の政府機構・政府系国際組織・著名NGOなどで中高級管理職ポストに就く専門家・研究者
5. 学術面の造詣が深く、ある領域の発展に重大な貢献をなし、著名な国際学術刊行物への影響力のある学術論文の発表経験、国際的影響力のある学術面の受賞経験などをもち、活躍が認められている専門家・学者
6. 国際的大型プロジェクトなどの代表者を務めた経験があり、科学技術研究の経験豊富な専門家・学者・技術者
7. 重要な発明・特許などの成果を持つ技術者
8. 特殊かつ国内で必要性の高い専門分野の人材〔潘2006：7、「人事部人材市場公共情報網」サイト〕（翻訳筆者）

概観する限り、主として各専門分野で国際水準の業績を上げて名を成した人が、「高度な留学人材」の条件を満たすと言える。

ここには、国家発展の戦力として期待し、そのために必要な支援を国家が与えるべき対象は、あくまで「高度な人材」であるという政府の考えが明白である。

3-4 変わる留学帰国者と就職・キャリア

このように、海外留学の性格も留学者の数および資質も、多様化の一途をたどり、また大きく変容した。それに相応して、帰国後の人生設計やそれを実現するための就職活動について、一定の環境が整えられる必要がある。

増え続ける低年齢の留学帰国者が中国国内で就職活動をする際の問題点に、情報の非対

称性、ならびに関係各主体の連携不足という問題がある。学生が在籍する学校と求人企業が連携し、関連情報を共有するとともに就職活動者（採用対象者）である学生への情報提供を行なうことは、就職支援事業の基本である。しかし、中国人留学生が籍を置く海外各国の教育機関と中国国内の採用企業の間には、そのような関係はほとんど作られてこなかった。いきおい、留学中の学生は帰国後の就職市場の状況について情報を得る手段が限られ、客観的な状況を踏まえた上で現実的な戦略を立てることも難しい。

これに関して、海外の大学が中国留学生の帰国就職支援プログラムを実施する事例が登場している。2005年、イギリス・北方大学連合会（The Northern Consortium, NCUK）の大学19校と、中英合弁のエンジニアリング企業である無錫Holset社との間で、企業インターンシップおよび就職に関する産学提携事業の調印が行なわれた。Holset社は合弁企業数社の代表で、当該提携事業に参加する企業は複数ある。NCUKの加盟大学は、留学帰国者の就職問題を解決するため、専門的な就職相談、求人情報の提供、成長記録シート、オーダーメイドの就職訓練、イギリスでのアルバイトと中国でのインターンシップ、卒業時の就職斡旋の6項目からなる「留学帰国者就職プロジェクト」を提供し、北京をはじめ各地で事業展開に入った。

また、この両者にNCUKの中国出先機関であるACE Education（雅思教育）が加わり、留学前予備教育を中国国内で行なう。ACE Education（雅思教育）は、1996年以来、国内7ヶ所に支局を持つほか、各地の大学や重点中学、留学仲介業者と連携し、同連合会加盟大学へ留学するための予備課程を実施している。課程には、高校2・3年生向けの国際教育課程、3・2年制大学、4年制大学の学

生向けの修士予備課程などがあり、学生・生徒はこれらの予備課程を修了した後にNCUK加盟大学に留学し、帰国に際しては国内企業への就職指導や相談を受けることができる[『北京青年報』ネット版2005年1月24日、「雅思教育」サイト]。

これは、中国人学生を自国に留学させた後、中国進出中の自国企業が採用する、一種の囲い込みの手法と言えるが、企業と留学生の双方が十分な合意のもとに各プロセスを進めるのであれば、海外留学生の帰国後の就職チャネルとして一定の意義があろう。現在、在英の中国留学生数は6万人にのぼるとも言われ、この数が今後さらに増大する可能性もある。

ただし、この事例は外国の教育機関と外資系企業による連携事業であり、中国の企業が同様の事業に乗り出す動きは、今のところ見られないようである。

外国系の民間による取り組みの一例を挙げたが、いずれにせよ、従来のエリート留学帰国者に対する支援だけではない、「非エリート」グループへの適切な指導や支援の仕組みが求められる。例えば、適切な情報提供や研修・指導などのコンサルティングが十分に行われるシステムが必要ではないだろうか。政府の推進のもと、国内の教育機関、斡旋業者などがそれぞれ役割を担い、若年留学者の帰国後プログラムのような仕組みを構築することが望ましいと考える。そのためには、海外留学者の実態の変容は種々の政策的要因がいまってもたらされた産物であること、従来型の留学帰国者支援策ではこうした変容に対応できないことを政府当局が十分に認識し、政策立案および実施にあたっての姿勢を柔軟に変化させることが肝要であろう。

余談であるが、2006年における全国の全日制大学在籍率は22%に達している[中国研究所2008:411]。一説によれば、上海市では大

進学率が日本と並ぶ40%に達しているとも言われ、事実上海市の教育界では「大学教育大衆化」の進展に対応する必要性についての関心が高まりつつある。その眼目のひとつは、大学は大衆化する学生に対して適切な指導や支援などのサービスを提供すべきという、従来的高等教育機関には見られなかった視点であり、就職関連の指導・支援はその重要な柱となっている。こうした状況を考え合わせるならば、国内で学ぶ学生だけにとどまらず、海外留学帰国者をも含めた形で、学問以外に必要なとされる指導・支援について真剣に取り組む必要性を感じる。

おわりに

今や、中国人にとっての人生設計は、留学するか否かの選択、留学後は帰国するか、あるいは外国にとどまって「海外華僑」として生きるかの決定まで含んで、国家の手を離れて個人の掌中へと移行しつつある。つまり、中国において職業設計および人生設計の自由化・個人化が進展しており、本稿における考察の限り、その速度はあるいは国家の思惑を超えているとさえ考えられる。しかし、選択や決定の自由は、同時に競争の厳しさや自己責任の重さをもたらし、大衆化・低年齢化の進展とともに水準が相対的に低下している留学帰国者の多くにとって、現在の状況は決して望ましいものではない。

また、留学帰国者に限らず、就職制度が大きく変わった今、高学歴者が職を得ることそのものや、職業人に「なること」、すなわち職業人養成プロセスに対し、従来少なかった研修や支援の仕組みの必要性が高まっている。高等教育全体が大衆化の方向に進み、大卒者といえども決して少数エリートではなくなりつつある現在、大学生や大卒者に対して手取り足取りの支援を行なう教育手法は、決して

荒唐無稽ではない。本稿の主題に引き付けて述べるならば、若年留学帰国者の就職とキャリアに関しても、その文脈の中で対策が考えられるべきではないだろうか。つまり、政府がこれまで展開してきた「高度留学帰国者受け入れ工作」の大衆版、非エリート版とでもいったものを構想する必要があるだろう。

本稿で検証してきたように、私費留学生、低年齢留学生を大量に生み出したのは、国家が採った政策の結果である。教育部は私費留学について斡旋業者の適正化、留学希望者への注意喚起などを実施しているが、それらは今のところ対症療法的な対処にとどまっており、実効性を発揮してはいない。まして、個人のキャリア形成や人生設計という観点からの指導を海外留学希望者が十分に受けられる状況とは言いがたい。

また、視野をさらに社会全体に広げるならば、職業をめぐる競争の急速な導入に比べ、安定した生活の基盤や政府・社会に対する信頼というよりどこをを提供する仕組み、つまり一連の社会政策は、社会主義制度を改革する過程で手放されたのち、再構築が遅れているのではないだろうか。留学帰国者に限らず、国民すべてがこうした過渡期的状況に置かれているのが現状と言えよう。

以上を包括すると、改革・開放政策期を通じて競争的な社会制度を作ってきた政府が現在直面しているのは、国民個人が自らの人生を個々に選択するに際し、その実現のために国家は何をすべきであるかという、おそらく中華人民共和国がかつて検討したことのなかった問題であると言える。この間、政府当局が競争的な社会を作る中で貧富の格差が先鋭化し、社会的弱者とその苦境がもたらされた。こうした矛盾を是正しようとする政府は、「和諧社会」（調和ある社会）を政策スローガンに掲げる。しかし、その実現の方途を具体

的に考えるとき、一見、明らかな社会的弱者とは言えない若年留学帰国者や一部の大卒者などをも視野に入れ、必要な方策を講じるべきであろう。

引用・参考文献

【日本語文献】

伊藤正一（1998）『現代中国の労働市場』有斐閣
 中国研究所編（2008）『中国年鑑2008』中国研究所
 張紀濤（1997）「労働政策と労働行政組織」日本労働研究機構編『中国の労働政策と労働市場』日本労働研究機構, pp.15-31.
 陳武元（1999）「中国における高等教育機関卒業生の就職制度——近年の就職難を中心に」『広島大学大学教育センター大学論集』第29集(1998年度), pp.81-97.
 日野みどり（2004）『現代中国の人材市場』創土社
 日野みどり（2007）「現代中国における高学歴者層の職業観に関する一考察：職業経験との相関を中心に」『研究成果報告書「現代中国における職業観と職業倫理の構築過程に関する研究：高学歴層を中心に」』平成16-18年度科学研究費補助金（基盤研究（C））（課題番号16530352）

【中国語文献】

蔡秀萍（2007）「“十一五”留学人員回国工作展望」『中国人材』第2007年第1期, pp.62-63.
 周徳田・毛代雲（1998）『生存憂患：中国就業問題報告』瀋陽出版社
 章哲・陳世華（1992）『中国人材大流動』改革出版社
 瀋陽市労働局・瀋陽市人事局・瀋陽市統計局（1997）『労働人事制度改革与統計分析』遼寧人民出版社
 宋徳福（1993）「宋徳福同志在全国人材流動工作會議上的講話摘要」『中国人材』1993年第12期, pp.3-4.
 中華人民共和国国家統計局編（2006）『中国統計年鑑2006』中国統計出版社
 中華人民共和国国家統計局編（2007）『中国統計年鑑2007』中国統計出版社

中華人民共和国国家統計局編（2008）『中国統計年鑑2008』中国統計出版社
 中国人事科学研究院（2005）『中国人材報告』人民出版社
 張宇（1993）「人材市場：我国人材管理体制發展的方向」『中国人材』1993年第1期, pp.18-20.
 潘晨光主編（2004）『中国人材發展報告No.1』社会科学文献出版社
 潘晨光主編（2006）『中国人材發展報告No.3』社会科学文献出版社

【英語文献】

Davis, Deborah（1990）Urban Job Mobility. Davis, D. and Vogel, E. (eds.) *Eve of Tiananmen*. Cambridge: Harvard University Press, pp.85-108.

【報道記事】

「小“海帰”為何待業多」『人民日報海外版』2004年6月28日（『人民網』
http://search.people.com.cn/was40/people/GB/paper_magazinexl.jsp?no=39）（2006年9月13日閲覧）
 「中国的發展成就海帰」『人民日報海外版』2005年3月26日（『人民網』
http://search.people.com.cn/was40/people/GB/paper_magazinexl.jsp?no=28）（2006年9月13日閲覧）
 「“海帰”的分量到底有多重？」『人民日報海外版』2005年7月22日（『人民網』
http://search.people.com.cn/was40/people/GB/paper_magazinexl.jsp?no=23）（2006年9月13日閲覧）
 「問題学生問題仲介：產生留学垃圾4個關鍵環節」『新浪網』サイト（<http://edu.sina.com.cn/a/2004-01-17/59828.html>）（2007年3月21日閲覧）
 「預科，大学，企業三方力促海帰就業」『北京青年報』ネット版2005年1月24日
 （<http://bjyouth.yinet.com/article.jsp?oid=4557209>）（2006年11月16日閲覧）

【ウェブサイト】

「労働政策研究・研修機構」サイト
 （<http://www.jil.go.jp/foreign/>）

jihou/2006_10/ china_01.htm) (2007年1月10日閲覧)

「雅思教育」サイト (<http://www.ace-edu.com/>) (2006年11月16日閲覧)

「人事部人材市場公共信息网」サイト (<http://www.chrm.gov.cn/>) (2009年4月24日ほか閲覧)

「中華人民共和国教育部」サイト (<http://www.moe.gov.cn>) (2007年3月21日、2009年4月15日閲覧)

(注)

- (1) 本稿で取り上げる現代中国の「人材市場」の概念は、労働経済学の領域で前提とされる労働市場 (labor market) の概念とは異なる。つまり、労働力の需要と供給が存在する場に必然的かつ自然発生的に発生する抽象的狀態を指すのではなく、政府主導で育成されてきたジョブ・マッチングの政策を根拠に、労働力の流動を実現すべく設けられた施設・場所を言う。換言すると、自然発生的なシステムというよりは政策主導で作られたシステム、抽象的概念というよりは社会に存在する現実の場や組織、ということになる。その中でも特に高学歴の専門職・管理職を対象を限定した求職・求人施設・組織が、本稿で扱う「人材市場」である。
- (2) こうした一連の変革は、80年代以来進展してきた高等教育の学生募集や就職配置をめぐる制度改革とも密接に関連するが、本稿では取り上げない。
- (3) なお政府による職場配置は、この他には軍隊から行政職に転じた転業幹部や都市の復員軍人について、第二の職を与えるという保護的観点から実施されたのみであった [周・毛1998:90]。
- (4) 「人材市場管理規定」は2005年3月22日に改正されている。また、2003年9月4日には人事部・商務部・国家工商行政管理総局により「中外合資人材仲介機構管理暫行規定」が公布され、外資との合弁による人材市場の開設が容認された。
- (5) 高学歴者対象の職業紹介や各種サービスを提供する機構の総称として国家人事部が用いている名称。本稿で言う「人材市場」の正式名称に相当する。
- (6) 退職者を指す。
- (7) 同報は毎週火曜日・金曜日に発売のため、火曜から木曜までのスパンに区切って情報を掲載しているものと思われる。
- (8) なお、「その他」として自由記述があった回答は、「教員（就職アドバイザーを含む）の紹介・推薦」3、「国家・地方公務員試験に合格」2、「起業」1であった。
- (9) 2000年当時のインターネット普及状況や大学生の就職活動の状況から考えると、この調査の回答者は転職を考える既卒者が多数を占めたと推測しうる。また、この調査の選択肢には「就職指導センター」など学校関連のチャンネルは設けられていなかった可能性が高い。当時、ウェブを活用して求職活動を行なう人の大半は経験年数を積んだ転職者であり、学校の就職指導とは接点が少なかったと考えられる。
- (10) 「人事部人材市場公共信息网」サイトに公表されたデータより算出。
- (11) 2006年については、数値が公表されたのは第1・第3四半期のみであるため、これらの平均値を示す。東部＝求人65.2%、求職68.6%；西部＝求人13.4%、求職12.2%。また2007年以降については整った数値の公表がない。
- (12) 第一次世界大戦勃発後、フランスでは大量の労働力が必要となり、中国人労働者10万人がフランスに渡ったという。この他、勤工儉学という形式での留学生受け入れが行なわれた。なお、勤工儉学のためフランスに渡った留学生に、周恩来、鄧小平などがいる。
- (13) この時期にソ連に国費留学した留学生に、のちに国家主席となった江沢民、総理を務めた李鵬などがいる。
- (14) 「海帰」と「海亀」をかけたのは、産卵のため海岸に帰ってくる海亀の習性を、留学後は祖国に戻って生産的な営みを為し国家の発展に尽くすという、留学者のあるべき姿になぞらえた例えだとも言われる。
- (15) 「待業」とは、失業が存在しないとされた社会主義体制下の統一職業分配期に「職の割り当てを一時的に待っている」事実上の失業状態を指して用いられた語である。
- (16) 原文は「チョウシユンニョウシヨウ中学生」。中国語の「中学生」は、中学生と高校生の両方を含む。
- (17) もちろん、若年の留学それ自体が直ちに問題であるわけではない。『中国青年報』記者の陳鉄

源によれば、問題を生み出す要因は留学生自身、親の姿勢、留学斡旋業者、受け入れ教育機関の4つである。留学生の中には、学業に対して真剣な意欲を持たない者、自己管理能力に欠ける者がおり、留学先で正常な学業生活を送らない、あるいは基本的な生活習慣すら維持できない事例がある。親の中には、海外移住の足がかりとして子女を留学させる者、不明朗な来歴の金銭を使ってしまおうとする者などがいる。また、

留学斡旋業者の中には詐欺的な斡旋を行う者が散見し、海外の受け入れ教育機関の中にも同様に劣悪なところがある〔「新浪網」サイト〕。こうした現象は2003年ごろから中国国内で問題視され、陳鉄源は2004年に著書『留学与垃圾（留学・ジャンク）』でその実態を告発した。このような状況は、ある種の海外居住とは呼べても、海外留学とは言いがたいであろう。

(18) 原文は「小^{シァオ}“海帰”^{ハイグイ}」。