

2026年5月21日 全5頁

中国版「就職氷河期」への懸念

中国若年層の高失業率問題の構造要因、解決の決定打はない

調査本部 主席研究員 齋藤 尚登

[要約]

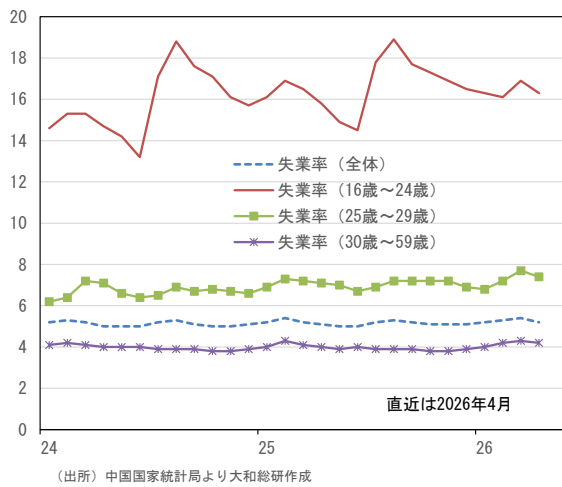
- 中国の若年層（16歳～24歳）の高失業率問題には様々な構造的な要因がある。例えば、熾烈な競争社会に疲れ果てた若年層の一部がやる気を失い、就職、結婚・出産をあきらめ、自動車などの高額消費や住宅購入に興味を示さなくなる、いわゆる「躺平（タンプン）族＝寝そべり族」の増加が社会問題となっている。より深刻なのが、急速に高学歴化する若年層の就職希望先と実際の雇用のミスマッチの問題だ。さらに、中国の若年層はやつとの思いで就業しても、上記ミスマッチを背景に離職率が高いことも特徴のひとつとなっている。このほか、若年層は法律・制度面の問題で、リストラの対象になりやすいという問題がある。
- 25歳～29歳の失業率が上昇していることも気掛かりだ。16歳～24歳の高失業率問題が解決・改善せずに持ち越されている可能性が高い。長期間の無職状態や非正規雇用が常態化し、あるいは正規雇用で就業してもその後離職するなどして雇用が不安定化すれば、賃金、キャリア、結婚・出産など人生全般に長期的な影響を及ぼす懸念がある。中国版「就職氷河期」への懸念だ。25歳～29歳といえば、中国の住宅実需のボリュームゾーンを形成する30歳～34歳の一手手前の年齢層である。少子化対策にせよ、不動産不況からの脱却にせよ、中国共産党・政府は若年層の高失業率問題の改善に向けて待ったなしの対応が求められているわけだが、決定打はない。結局のところ、若年層に過度に不利な法律・制度を見直す一方で、リスクリングを推進するというのが現実的な路線になるのではないだろうか。

若年層の高失業率問題の背景にある構造要因

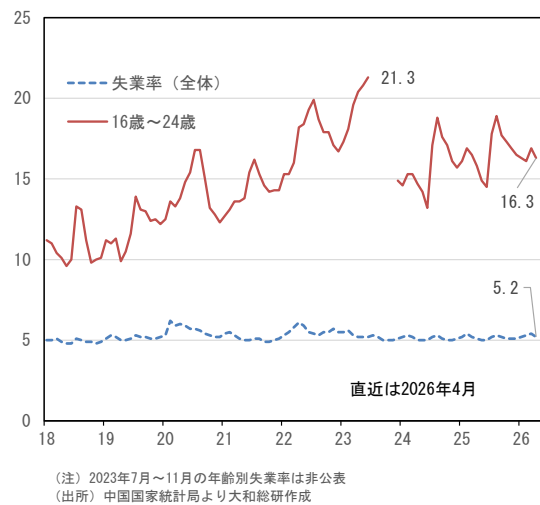
2026年4月の中国の失業率は5.2%となった。2023年3月以降は5.0%~5.4%という比較的狭いレンジでの推移が続いており、全体で見れば、問題視される水準ではない。一方、2026年4月の年齢層別失業率は、16歳~24歳が16.3%、25歳~29歳は7.4%、30歳~59歳は4.2%であり、若年層の失業率が突出して高い(図表1)。

失業率は2023年6月まで、16歳~24歳、25歳~59歳の2つの年齢層別の統計が発表されていたが、同年7月~11月の発表中断を経て、同年12月より、現行の3つの年齢層別失業率の発表が始まった経緯がある。16歳~24歳について、発表中断前は在校生を含んでいたが、再開後の統計では含まないといった具合に、連続性が失われ、従来よりも低めの数字が出るようになってきている。発表中断の直前である2023年6月の16歳~24歳の失業率は21.3%と、過去最高を記録していた。若年層の失業率は大学生や大学院生が6月に卒業し、一斉に労働市場に参入する7月に高まる傾向があるが、まさにそのタイミングで統計の発表が中断されたことになる(図表2)。

図表1 中国の年齢層別失業率(単位: %)



図表2 若年層の高失業率(単位: %)



中国の就職サイト「前程無憂」の2025年度の調査研究報告¹によると、2026年度の大学卒業予定者の進路希望は、企業への就職が36.2%、公務員等が25.1%、大学院などへの進学が24.4%、具体的な計画なしが10.3%、海外留学が2.5%などである。「大学院などへの進学」や「海外留学」の一部は大学卒業後の就職の困難さを考慮したものと思われ、「具体的な計画なし」の一部は潜在的な若年層失業者とみなすことが可能であろう。

中国の若年層の高失業率問題には様々な構造的な要因がある。例えば、親世代が豊かになり、若年層が意にそぐわない就業をしなくても生活していける、であるとか、熾烈な競争社会に疲

¹ 「2025年人力資源白書」(前程無憂人力資源調査センター、2026年1月)

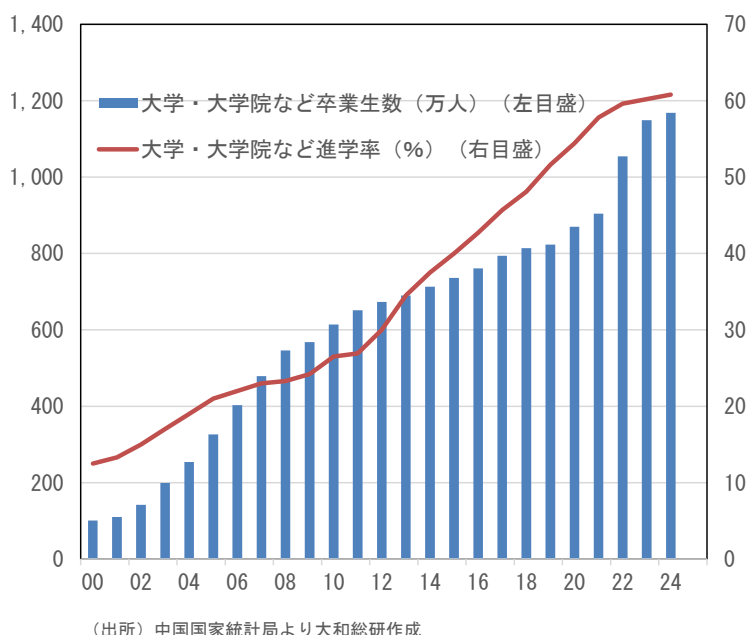
れ果てた若年層の一部がやる気を失っている、といった社会的な問題である。後者に関連して、競争社会を避け、就職、結婚・出産をあきらめ、自動車などの高額消費や住宅購入に興味を示さなくなる人々、いわゆる「躺平（タンピン）族＝寝そべり族」の増加が社会問題となっている。

より深刻なのが、急速に高学歴化する若年層の就職希望先と実際の雇用のミスマッチの問題だ。中国国家统计局によると、同国の大学・大学院などの卒業生数は 2000 年の 101 万人から 2022 年以降は 1,000 万人を超え、大学・大学院などへの進学率は 2000 年の 12.5%から直近の 2024 年には 60.8%に上昇した（図表 3）。

統計の出所が異なるため、直接の対比はできないが、既述した「前程無憂」によると、2026 年度の大学卒業予定者の就職先希望（構成比）の上位は、①国有企業 45.7%、②公的機関 27.6%、③外資企業 13.4%、④民営企業 10.7%などであり、安定志向が極めて高い。一方で、別の就職サイト「獵聘」の「2025 年度大学生就業需給洞察報告」（2025 年 7 月）によると、2025 年前半の採用側の需要（構成比）は、①民営企業 47.6%、②国内上場会社 18.5%、③外資企業 16.4%、④国有企業 11.3%、などとなっている。安定志向の大学卒業予定者に対して、実際の就職先は民営企業や国内上場会社が中心となっており、大きなミスマッチが生じている。

就職先の業種別には、いわゆるオールドエコノミーが勢いを失い、雇用吸収力が低下する一方で、高レベル人材を必要とする産業の発展がそれに見合っていない、あるいは新興産業が従来型産業と比べてマンパワーを必要としないという問題がある。

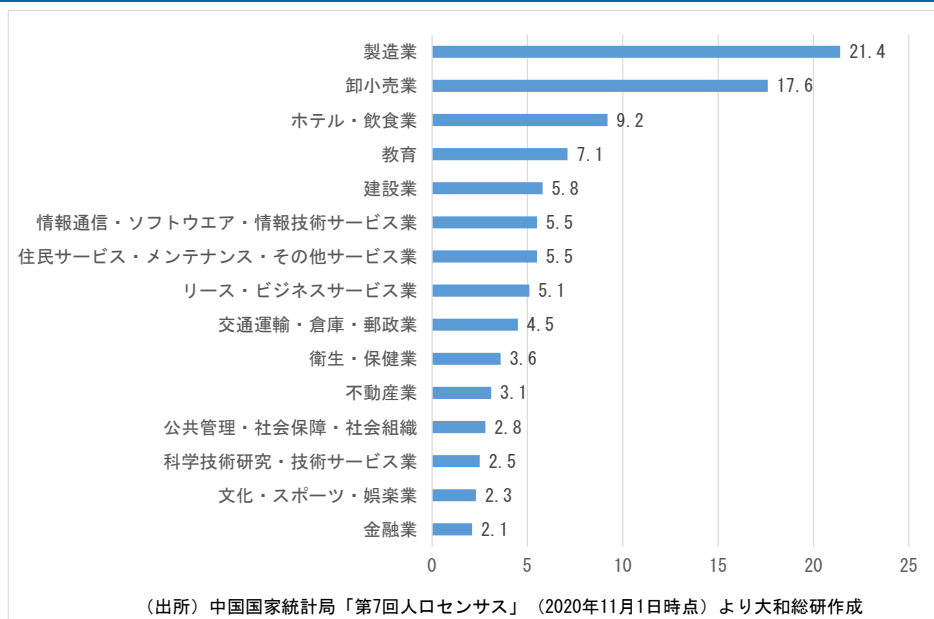
図表 3 中国の大学・大学院など卒業生数と大学・大学院などへの進学率（単位：万人、%）



中国では全国規模の人口センサスが10年に1度実施され、直近では2020年11月1日時点のデータが2021年5月に発表された。この第7回人口センサスによると、16歳～24歳の若年層の就職先の構成比上位は、製造業（内訳ではコンピュータ・通信・その他電子設備製造業、電気機械・器具製造業などの割合が大きい）、卸小売業、ホテル・飲食業、教育、建設業、情報通信・ソフトウェア・情報技術サービス業などであった（次頁図表4）。さらに、大学卒業以上の学歴を有する者は、情報通信・ソフトウェア・情報技術サービス業、金融業、不動産業、教育、ハイエンド製造業などへの選好が強く、高校・中学卒業者は卸小売業、ホテル・飲食業、建設業、製造業などで働く人が多い。

このうち、教育については、2021年7月に、党中央弁公庁・国務院弁公庁が発表した「義務教育段階の学生の課題負担・課外教育負担の軽減をさらに進めることに関する指導意見」の影響が長期化している。同指導意見は新規の学習塾の設立を認めず、既存の学習塾は非営利団体に転換するといった厳しい内容であり、多くの学習塾が閉鎖を余儀なくされた。また、建設や不動産は今年で5年目に突入した不動産不況の悪影響を色濃く受け、飲食業の景況は節約志向の高まりによって過去最悪レベルに落ち込んでいる²。また、ハイエンド製造業などは自動化の進展が雇用機会の減少につながっている面がある。

図表4 16歳～24歳の若年層の就業先の構成比上位業種（単位：%）



さらに、中国の若年層はやっとの思いで就業しても、上記ミスマッチを背景に離職率が高いことも特徴のひとつとなっている。「前程無憂」によると、2024年度（2024年6月）の就業者は2025年4月までの1年足らずの間に15.9%が離職し、離職率が高いのは飲食・ホテル・観

² 詳しくは2026年4月24日付大和総研レポート「[中国：飲食業景気指数が過去最低に](#)」（齋藤尚登）を参照。

光（20.6%）、不動産（16.8%）、交通・運輸・物流（16.5%）などであった。離職理由（複数回答）は収入・福利厚生の高さ（78.9%）、成長機会の高さ（49.5%）、考課の不公正・インセンティブの欠如（46.6%）などが上位に並ぶ。

このほか、若年層は法律・制度面の問題で、リストラの対象になりやすいという問題がある。中国でも労働者保護の意識が高まりつつあり、ある程度の規模以上の企業などが、会社都合で従業員を解雇する場合、勤続年数に応じた補償を行うことが義務付けられている。この場合、企業にしてみれば勤続年数が長い従業員を解雇するよりも短い従業員を解雇した方が、コストを抑制することが可能になる。若年層は雇用の調整弁として使われることが多い。

中国版「就職氷河期」への懸念

これまで16歳～24歳の若年層の高失業率問題をみてきたが、25歳～29歳の失業率が上昇していることも気掛かりだ。既述したように、2026年4月のこの年齢層の失業率は7.4%となった。2026年3月の7.7%が、統計の発表が開始された2023年12月（6.1%）以来の最高であったが、4月はそれを若干下回る水準だ（前掲図表1）。16歳～24歳の高失業率問題が解決・改善せずに持ち越されている可能性が高い。長期間の無職状態や非正規雇用が常態化し、あるいは正規雇用で就業してもその後離職するなどして雇用が不安定化すれば、賃金、キャリア、結婚・出産など人生全般に長期的な影響を及ぼす懸念がある。中国版「就職氷河期」への懸念だ。

25歳～29歳といえば、中国の住宅実需のボリュームゾーンを形成する30歳～34歳の一手前の年齢層である。少子化対策にせよ、不動産不況からの脱却にせよ、中国共産党・政府は若年層の高失業率問題の改善に向けて待ったなしの対応が求められているわけだが、決定打はない。製造業の自動化を含む高度化や、様々な産業とAI技術を連動させる「AI+」などは、雇用を代替する側面があるが、だからといってその動きを抑制するのは本末転倒だ。また、企業のリストラが若年層に集中しないように、継続雇用に対するインセンティブを強化することも一案であるが、度がすぎれば、企業の収益性を低下させることになる。結局のところ、若年層に過度に不利な法律・制度を見直す一方で、リスクリングを推進するというのが現実的な路線になるのではないだろうか。