

2026 年 8 月 10 日 全 5 頁

中国：消費低迷の深層・非正規雇用の急増

所得格差縮小は非持続的か。社会保障不安とリスクリングの難しさ

調査本部 主席研究員 齋藤 尚登

[要約]

- 中国新雇用形態研究センター（首都経済貿易大学と中国雇用促進協会が設立）が 2026 年 6 月に発表した「2025 年中国ブルーカラー雇用調査報告書」（以下、報告書）によると、①「ホワイトカラー」と「ブルーカラー」の所得格差が縮小している、②「ブルーカラー」では、かつて低所得の代名詞であった家事代行やフードデリバリーといった職種の時間当たり賃金が上がり、長時間労働との掛け算で、高い所得となる人々が増えている、③非正規雇用を中心に「フレキシブルワーカー」が急増している、ことが分かる。
- 一方で、「フレキシブルワーカー」は（1）最低限の社会保障が提供されているにすぎないため、老後計画と貯蓄への安心・満足度が低い、（2）スキルの向上やキャリアアップが難しい、（3）「人工知能（AI）」による雇用代替の可能性が高い、といった問題を抱える。
- 「ブルーカラー」の所得増加による、「ホワイトカラー」との所得格差の縮小は、持続的ではないと思われる。そして、低水準の社会保障やリスクリングの難しさが指摘される「フレキシブルワーカー」の急増は、ここ数年の消費低迷の要因のひとつと捉えられ、今後の消費の行方にも暗い影を落としていよう。

「ホワイトカラー」と「ブルーカラー」の所得格差が縮小

中国新雇用形態研究センター（首都経済貿易大学と中国雇用促進協会が設立）が2026年6月に発表した「2025年中国ブルーカラー雇用調査報告書」（以下、報告書）は、製造業労働者、フードデリバリー従業者、ネット予約配車サービスドライバー、デリバリー従業者、建設現場作業員、ネット配信者、ガードマン、清掃員、トラックドライバー、家事代行従業者（産前産後ヘルパーや介護ヘルパーを含む）といった「ブルーカラー」計2万8,450人に対するアンケート調査に基づく報告書である。中国ではこうした調査はあまり行われておらず、いくつかの注視すべき内容が含まれている。

第1に、「ホワイトカラー」と「ブルーカラー」の所得格差が縮小していることである。報告書によると、2013年の2.17倍（ホワイトカラー6,212元¹：ブルーカラー2,868元）から2025年には1.36倍（同様に8,480元：6,230元）になった。ただし、格差が一気に縮まったのは2019年であり、2018年～2019年の年平均所得増加率は「ホワイトカラー」が2.8%減であったのに対して、「ブルーカラー」は16.9%増を記録し、所得格差は1.30倍になった（図表1）。

2019年はコロナ禍の前年であり、実質GDP成長率は前年比6.1%（以下、断りのない限り変化率は前年比）と堅調だった。不動産不況も始まっていなかったし、ネット通販も16.5%増と2桁成長が続くなど、建設現場作業員やデリバリー従業者などへの需要も旺盛であったことが、「ブルーカラー」の所得増加を牽引した。一方で、大学・大学院卒業生が年々増える中で、ポストは限られ、供給過剰から「ホワイトカラー」の所得増加は抑制された可能性が高い。

2020年以降は、3年にわたる「ゼロコロナ政策」の継続、2022年以降は現在に至るまで続く不動産不況の影響などにより、「ホワイトカラー」、「ブルーカラー」ともに所得の増加は伸び悩んでいる。これが消費低迷の主因のひとつとなっていることは明らかであろう。

図表1 中国のホワイトカラー、ブルーカラーの平均所得（月）と平均増減率、所得格差の推移

	ホワイトカラー		ブルーカラー		収入格差 (倍)
	平均所得 (元)	平均増減率 (%)	平均所得 (元)	平均増減率 (%)	
2013	6,212	-	2,868	-	2.17
2015	6,320	0.9	3,803	15.2	1.66
2017	7,789	11.0	4,148	4.4	1.88
2019	7,362	-2.8	5,667	16.9	1.30
2021	8,098	4.9	5,956	2.5	1.36
2023	8,388	1.8	6,043	0.7	1.39
2025	8,480	0.5	6,230	1.5	1.36

（注）具体的なデータが取得可能な奇数年のみ掲載。平均増減率は当年と前年の2年間の平均

（出所）中国新雇用形態研究センター「2025年中国ブルーカラー雇用調査報告書」より

大和総研作成

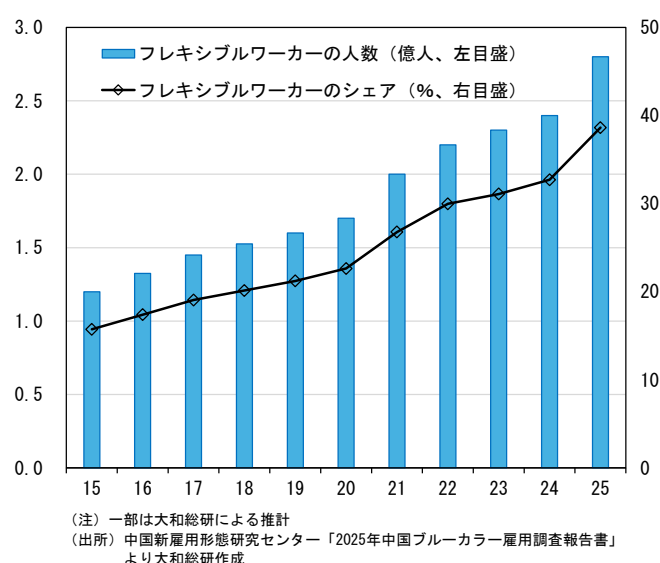
¹ 2026年8月7日時点で1元は約23.4円。

第2は、「ブルーカラー」では、かつて低所得の代名詞であった家事代行（中でも産前産後ヘルパー）やフードデリバリーといった職種の時間当たり賃金が上がり、長時間労働との掛け算で、高い所得となる人々が増えていることである。報告書によると、家事代行従業者の2025年の1カ月の平均所得は10,128元、フードデリバリー従業者は8,325元と、「ブルーカラー」全体の6,230元を大きく上回っている。家事代行従業者は、共働き世帯の増加、高齢化の進展などにより、フードデリバリー従業者は低価格や便利さを武器にレストランなど既存店のシェアを奪う形で、需要が高まっている。さらに、家事代行やフードデリバリーといったサービスはプラットフォームを通じて行われ、プラットフォームは、案件数に応じた補助金支給などのインセンティブによって労働者を確保している。このため、需要が旺盛な時期には所得に上昇圧力がかかりやすくなるのである。

第3は、非正規雇用を中心に「フレキシブルワーカー」が急増していることである。報告書のカバレッジからすると、その多くは「ギグワーカー」であると思われる。「フレキシブルワーカー」は、雇用形態や勤務時間・勤務場所などを柔軟に選びながら働く人々であり、「ギグワーカー」は、インターネット上のプラットフォームなどを通じて単発・短期の仕事を請け負い、業務委託などの形で働く人々である。

報告書によると、中国全体の就業者が減少する中で²、「フレキシブルワーカー」は2015年の1.2億人から2025年には2.8億人に急増した。就業者に占める割合は2015年の15.7%から2025年には38.6%に急上昇している（図表2）。この背景には、大学・大学院卒業生の正規雇用での就職の難しさや、eコマース、フードデリバリー、ネット予約配車サービス、ネット配信などのデジタル経済の浸透、新たなサービスの発展など、様々な要因がある。

図表2 中国のフレキシブルワーカーの数と就業者に占めるシェアの推移（単位：億人、%）



² 中国国家统计局によると、中国の就業者は2015年の7.63億人から2025年は7.25億人となり、5.0%減少した。

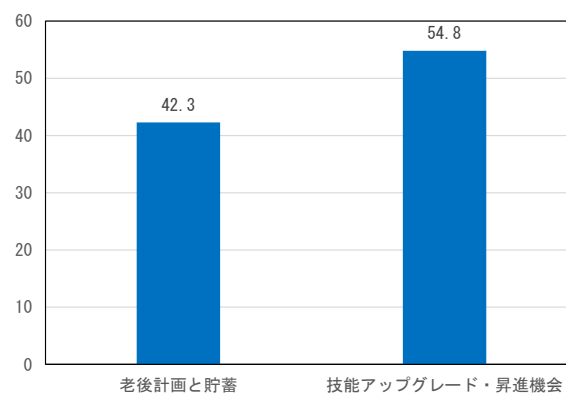
第4は、「フレキシブルワーカー」が抱える深刻な問題についてである。

まず、「フレキシブルワーカー」には最低限の社会保障が提供されているにすぎない。報告書によると、医療保険の加入率は91.5%、労災保険の加入率は86.2%と高いが、保障は低水準にとどまる。年金について、正規雇用の場合は、賃金に比例した標準金額に対して、雇用主が16.0%、個人は8.0%の保険料率となっているが、非正規雇用の場合は、地域の前年の平均給与の60%～300%の範囲内で個人が標準金額を決定し、その20.0%の保険料率を個人が負担することになっている。一部を委託元が負担する動きも出始めているものの、雇用主が3分の2を負担する正規雇用との格差は明らかだ。このため、報告書によると、「フレキシブルワーカー」の老後計画と貯蓄への安心・満足度は42.3%にとどまっている（図表3）。

次に、「フレキシブルワーカー」には、スキルの向上やキャリアアップの難しさという問題がある。報告書によると、技能アップグレード・昇進機会への安心・満足度は54.8%にとどまっている（図表3）。リスキリングの重要性は極めて高いが、「フレキシブルワーカー」は短期契約が多く、その機会は限られる。また、「2022年中国ブルーカラー雇用調査報告書」によると、「フレキシブルワーカー」の多くが含まれる「ブルーカラー」の学歴は中学卒業程度以下が56.6%と過半を占め、年齢層では50歳代以上が28.0%と最も多いことが、リスキリングの難しさに拍車をかけている。

最後は「人工知能（AI）」による雇用代替の可能性だ。既述したようにAI・デジタル経済の勃興は、「ブルーカラー」、「フレキシブルワーカー」に新たに働き口を提供しているが、大和総研はその持続性に疑問を持っている。具体的に、現状で比較的高い所得となっているフードデリバリーや家事代行のほか、清掃、建設などの職種はAI（フィジカルAI）による雇用代替リスクが大きい。一例として、自動運転が広く実用化されれば、フードデリバリーやデリバリーといった職は代替を余儀なくされる可能性が高い³。

図表3 フレキシブルワーカーへの安心・満足度調査（単位：％）



（出所）中国新雇用形態研究センター「2025年中国ブルーカラー雇用調査報告書」より大和総研作成

³ 当然、「ホワイトカラー」にも雇用代替の可能性はあるが、このレポートでは論じない。

このように、「ブルーカラー」の所得増加による、「ホワイトカラー」との所得格差の縮小は、持続的ではないと思われる。そして、低水準の社会保障やリスクリングの難しさが指摘される「フレキシブルワーカー」の急増は、ここ数年の消費低迷の要因のひとつと捉えられ、今後の消費の行方にも暗い影を落としていよう。