

日本経済大学 大学院紀要

第2巻 第2号

論文

- 組織集団における創造革新性パラドックスの発生メカニズムと克服方略に関する研究 (1)
—創造的アイデアの生成と仕事イノベーション—…………… 古川久敬 (1)
- 研究対象としてのゾンビ—社会科学におけるリサーチアジェンダ—…………… 石松宏和 (23)
- 商品売上の会計処理に関する一考察…………… 石内孔治 (33)
- ミャンマーの人的資源の展望 …………… 叶 芳和 (59)
- イノベーション創出における場とマネジメントの研究…………… 小松康俊 (75)
- 防衛調達の下価管理におけるクロスファンクショナル組織の役割と効果に関する一考察
—日英の比較を中心として—…………… 森光高大 (91)
- 異種技術間での競争と製品スペックの変化…………… 中川 充 (103)
- 災害時の都市防災コミュニティ政策に関する研究…………… 仲間妙子 (115)
- インテリジェンスがマネジメントの一端を担う論拠…………… 菅澤喜男 (149)
- 製薬企業のグローバル戦略と研究開発投資…………… 関口 潔 (163)
- 製造業におけるグローバル戦略の変容…………… 丑山幸夫 (173)
- ミャンマーにおける保健医療の現状と今後の可能性…………… ウイン・トゥ・ミャッカラヤ (189)

2014(平成26)年3月

日本経済大学大学院

ミャンマーの人的資源の展望

叶 芳和

ミャンマーが世界の脚光を浴びているのは、「安価で良質な労働力」が豊富にあり、アジア最後のビジネス・フロンティアと見られていることが一つの理由であろう。この豊富な労働力資源を目指して、海外からの直接投資が増えそうである。

本稿では、ミャンマーの労働市場を、労働力の量、質、価格について数量的に把握しておきたい。その上で、経済発展の可能性、人口ボーナス論の限界などに言及したい。

I 労働力の供給量

ミャンマーは人口6,300万余の比較的大きな国である。近代的産業が成立しうる人口規模だ。面積は68万km²で、日本の1.8倍である。直接投資受入れの当面の競争相手、大メコン圏（GMS）諸国と比較すると、経済発展で先行するタイ、ベトナムと大差ない。カンボジア、ラオスよりかなり大きい。

（注）ミャンマーの人口統計は調査機関によって異なる。2012年の人口は、国連経済社会局人口部の推計によると5,280万人（2012 Revision）、アジア開発銀行によると6,100万人（Key Indicators 2013）、IMFによると6,357万人である（World Economic Outlook Database）。ミャンマー中央統計局によると2011年度6,038万人である。

国連人口部の推計とIMFでは約1,000万人の差がある。ミャンマーでは1983年を最後に人口センサス（国勢調査）が行われていないためである。ただし、国連人口基金の協力を得て、2014年にセンサスが予定されている。

表1 各国の人口比較（2012年、万人）

タイ	ベトナム	カンボジア	ラオス	ミャンマー	マレーシア	インドネシア	バングラデシュ
6,789	8,876	1,525	665	6,367 (UN 5,280)	2,946	24,447	15,427

（出所）IMF, World Economic Outlook Database, October 2013.

（1）労働力人口の増勢つづくー2020年代、タイを上回るかー

ミャンマーは現在、少産少死社会に移行しており、生産年齢人口（15～64歳）が増加する局面にある（表2参照）。日本は1995年をピークに減少局面にあるのと対照的である。生産年齢人口は年率1.4%の増加である（2000～2010年。日本は年率マイナス0.5%）。国連の人口推計によると、2010～20年は年率1%の増加である（日本は-0.9%）。

この労働力増勢は2030年代まで続く。ミャンマーの生産年齢人口のピークは2030年代中

葉である（2035年の生産年齢人口比率は70%）。その後、緩やかに減少していく。

表2 各国の生産年齢人口（15～64歳）の推移

（単位：万人、%）

	2010年	2020年	2030年	2040年	2050年	増減率（%）		総人口対比 （2050年）
						2030/10	2050/10	
タイ	4,768	4,840	4,511	4,001	3,529	-5.4	-26.0	57.2
ベトナム	6,231	6,840	7,077	6,954	6,473	+13.6	+3.9	62.4
ラオス	381	477	580	670	724	+52.2	+90.0	68.5
カンボジア	907	1,066	1,233	1,373	1,422	+35.9	+56.8	63.0
ミャンマー	3,575	3,963	4,149	4,142	3,931	+16.1	+10.0	67.0
（ミャンマー2）*	（4,310）	（4,780）	（5,000）	（4,995）	（4,740）	+16.1	+10.0	67.0
フィリピン	5,700	7,024	8,245	9,447	10,458	+44.6	+83.5	66.6
マレーシア	1,908	2,279	2,509	2,718	2,784	+31.5	+45.9	66.1
シンガポール	374	433	429	426	419	+14.7	+12.0	59.3
インドネシア	15,683	18,275	20,090	20,795	20,997	+28.1	+33.9	65.3
ASEAN10	39,560	45,229	48,857	50,558	50,770	+23.5	+28.3	64.6
バングラデシュ	9,631	11,569	12,873	13,550	13,430	+33.7	+39.4	66.5
中国	99,957	100,395	98,757	90,945	84,989	-1.0	-15.0	61.3
日本	8,119	7,367	6,891	6,103	5,516	-15.1	-32.1	50.9
韓国	3,522	3,589	3,289	2,970	2,711	-6.6	-23.0	53.1

（出所）UN, World Population Prospects: The 2012 Revision.

（注）（ミャンマー2）はIMF（WEO）調べ総人口ベース。（筆者試算）。

ミャンマーの2012年人口は、IMF（WEO）6,367万人、国連人口部推計5,280万人。

ミャンマーの労働力人口は、2020年代半にはタイを上回る可能性がある。国連推計ではまだ下回っているが、ミャンマー中央統計局あるいはIMF統計ベースでは上回る（表2のミャンマー2の推計値）。タイは老いゆくスピードが速いからである¹⁾。2030年のミャンマー労働力人口はIMFベースでは5,000万人、タイは4,511万人である。労働力資源の豊富さでは、ミャンマーはアジア有数である。この労働力の供給圧力は将来も続く。

（2）出生率の急速な低下

ただし、注目しておきたいのは、出生率が急速に低下してきている点である。1母親当たりの子供数を示す合計特殊出生率は、1960年代6.10から、70年代に低下に転じ、2005～10年は2.07と米国並みに低い（米国2.06）。国連推計（2012 Rev.）では15年後の2025～30年は1.74となり、先進国平均1.78より低い（一人っ子政策の中国と同じ）。

実態的に言うと、現在40歳代以上の人は5～6人兄弟である。しかし、最近の若年者は3人兄弟、一人っ子も多い。都市部で出生率が低下傾向を示すことに加えて、農村部でも

1) 2025年の平均年齢はミャンマー33.5歳、タイ42.8歳である。タイは出生率が低く、また高齢化率も高い。2025年の出生率はタイ1.38、ミャンマー1.79。65歳以上人口比率はタイ16.1%、ミャンマー7.8%である。（数値は国連人口部推計。2012 Rev.）

出生率が低い。

人口が再生産されるはずの合計特殊出生率は2.1であるが（人口置き換え水準の出生率）、ミャンマーは2005～10年にその時期を迎えた（ただし、総人口が減少局面に転じるのは2040年）。

確かに、出生率の低下は世界のトレンドである。最貧困地域のサブサハラを除けば、発展途上国でも、1970年代から出生率は低下傾向にある。サブサハラも、1980年代には低下傾向に入った。しかし、その中でも、アジア諸国の出生率の低下は顕著であるが、ミャンマーの出生率は東南アジア平均より低い。

一般的に、出生率は先進国で低く、発展途上国で高い傾向があるが、ミャンマーはASEAN 最貧の発展途上国であるのに、何故かくも出生率が低いのか。都市部では女性の高学歴化が進んでおり、晩婚および未婚化が進んでいるのが要因と指摘されている。

家族計画政策の効果も考えられる。例えば、隣国タイの出生率は著しく低いが（2005～10年1.49）、それは1970年からの政府による家族計画政策の強力な推進の効果とみられている（出生率 TFR1960～65年6.13、2010年1.49）。ミャンマーも1991年から国民保健計画がスタートし、2002年から避妊具の普及等が本格化し、その効果もあるとみられる。

表3 合計特殊出生率（TFR）

	先進国	日本	発展途上国	（サブサハラ）	（東南アジア）	中国	ミャンマー
1950～55	2.81	3.00	6.55	6.53	5.92	6.11	6.00
1960～65	2.68	1.99	6.70	6.64	6.08	5.61	6.10
1970～75	2.15	2.13	6.75	6.76	5.48	4.77	5.74
1980～85	1.84	1.75	6.55	6.69	4.20	2.69	4.73
1990～95	1.67	1.48	5.78	6.17	3.10	2.05	3.10
2000～05	1.58	1.30	4.93	5.65	2.45	1.55	2.25
2005～10	1.66	1.32	4.53	5.39	2.35	1.63	2.07
2010～15	1.68	1.41	4.20	5.11	2.23	1.66	1.95
2020～25	1.74	1.54	3.67	4.44	2.07	1.69	1.79
2025～30	1.78	1.58	3.46	4.14	2.02	1.74	1.74
2030～35	1.82	1.63	3.29	3.88	1.98	1.76	1.72

（出所）UN, World Population Prospects: The 2012 Revision.

（3）農村の貧困と関係か（仮説）

もう一つの仮説は、農村のあまりにもの貧困の故に、出生率が低い可能性も推論できる。ミャンマーの農村は「定住人口」が少ない。ミャンマーは小作禁止政策があるため（一方、農地改革不成功）、小作人になる道が閉ざされており、農村には農地の耕作権を持たない「土地なし労働者」が多数いる。

ミャンマー赤十字社の話によれば、農村世帯の3割～4割にも達するといわれる。彼ら

は農業労働者として各地を移動しており（シーズン毎に中部乾燥地帯からデルタ地域へ等）、子供を出産する機会を制約されている。「貧乏人の子沢山」といわれるが、それさえも許さない貧困である（推測）。こうした最貧困層の多さが合計特殊出生率の低さの背景かもしれない。

通常、どの国も、農村は所得が低く、出生率が高い。都市部は教育の普及で出生率は低い傾向にある。しかし、ミャンマーは都市部で出生率の低下傾向がみられるだけではなく（これは各国共通）、農村部の出生率が低い可能性がある。

確かなことは不明であるが、以上は筆者の推論である。2014年に、ミャンマーは国連人口基金の協力を得て、国勢調査を行う予定である。少子化の原因の解明は、それを待つことになろう。ミャンマー政府にも、問題意識はあるようだから、原因解明や対策はこれからであろう。

Ⅱ 労働需要

(1) 低い雇用吸収力

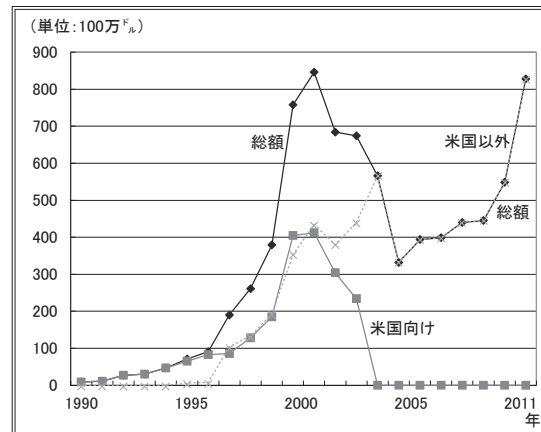
ミャンマーは労働力の供給は豊富である。一方、産業が未発展のため、労働力需要は弱い。

ミャンマーは、1人当たり GDP が868ドル（2012年）と低く、ASEAN 最貧であることに示されるように、経済が未発展である。製造業は縫製業以外に見るべきものがない。ほとんどのアジア諸国は、海外から直接投資を受け入れ、輸出主導型で工業化に成功し、経済発展した。この「対内直接投資＋輸出」という東アジア型経済発展メカニズムが、ミャンマーには見られないのである。欧米諸国の経済制裁の影響である。

主力産業である縫製業の発展過程を見ると、この事情が分かりやすい。図1に見るように、1990年代、ミャンマーの衣料品輸出は順調に伸び、縫製業は発展した。しかし、欧米消費者の不買運動や、米国のミャンマー産品輸入禁止措置（2003年7月）により、衣料品輸出は激減した。米国市場に輸出できなければ、如何に安価で良質な労働力が豊富に存在していても、ミャンマーに直接投資で進出する企業はいない。実際、2011年の民主化以前、製造業への対内直接投資はきわめて少ない（表4参照）。そして、民主化の後、2012年、13年、製造業への直接投資は急増に転じた。米国による経済制裁の効果は大きかったと言えよう²⁾。

2) ミャンマー民主化の動きは、2011年3月、総選挙による新政府誕生。2012年4月、議会補欠選挙（NLD圧勝）、欧米の経済制裁解除の動き広がる。同11月、新外資法成立。12月、米国のミャンマー産品輸入禁止の制裁措置解除。

図1 ミャンマーの縫製品輸出の推移



(資料) World Trade Atlas. (輸入国側から計算)

(注) 2004年以降、米国向けの輸出がゼロになったため、総額とその他国向けは同一である。

(出所) 初出は拙稿「ミャンマー産業予測の基礎知識」繊維貿易は成長産業か」Web みんかぶ2012年10月18日掲載。

このように、米国による経済制裁により、ミャンマーは「直接投資＋輸出」という東アジア型経済発展のメカニズムを絶たれてきたのである。製造業の極度の未発展の原因はここにある。

表4 ミャンマーの対内直接投資（分野別、認可ベース）

(単位: 100万ドル)

	石油・ガス	電力	鉱業	製造業	ホテル旅行	合計
2006年度	438	281	-	-		720
2007年度	170	-	5	19		206
2008年度	114	-	856	-		985
2009年度	279	-	2	6		330
2010年度	10,179	8,218	1,396	66		19,999
2011年度	248	4,344	20	32	-	4,644
2012年度	309	364	15	401	300	1,419
2013年度*	-	-	-	1,245	224	1,564

(出所) ミャンマー中央統計局、"Selected Monthly Economic Indicators", August 2013.

(注) 2013年度は4～8月分。

一方、伝統的な産業、農林水産業の第1次産業も発展していない。ミャンマーは農業資源、水産資源が豊富であるにもかかわらず、2011年の人口1人当たり農水産品輸出額はマレーシア1057ドル、タイ513ドル、ベトナム161ドルに対し、ミャンマーはわずか29ドルである（World Trade Atlas 〈HS01～24〉から筆者計算）。

このように、製造業も、農水産業も未発達である。当然、労働力に対する需要は弱く、雇用吸収力は低い。一方で、先に見たように、労働力の供給圧力は大きいので、労働市場

は需給均衡にはほど遠い不完全就業の状態になる。労働市場は、具体的にはいかなる形で成立しているのだろうか。

(2) 偽装失業・海外出稼ぎ、無制限労働供給

ミャンマーはメコン流域随一の外国人労働者の供給国である。現地関係者からのヒヤリングによると、タイへの出稼ぎ労働者は250～300万人といわれる。マレーシアにも100万人の出稼ぎがあるといわれる。国内に職場を見つけることが出来ない人たちである。タイへの出稼ぎ者は国境周辺、マレーシアへの出稼ぎ者は中央乾燥地帯の農村出身者が多いといわれる。労働力の海外流出が需給不均衡の一つの解決策になっている。

ただし、高学歴者も、シンガポールやブルネイなどに流出している。海外留学組も、帰国しない人たちが多く。母国には機会が少ないからである。

もう一つは、不完全就業者の群れだ。ミャンマーの1人当たりGDPは868^{ドル}と、ASEAN最貧であることに示唆されるように、「半失業」である。J. ロビンソンのいう「偽装失業」(disguised unemployment)だ。都市部の露店商や農村部では、仕事に就いていても極めて低賃金の人達がいる。完全な失業者ではないが、半分失業者と変わらないような生活を余儀なくしている。

近代的産業部門が拡大すれば、この階層からいくらかでも労働力が供給されよう。つまり、近代的産業部門のための「労働予備軍」である。海外への出稼ぎ労働者も同じく労働予備軍だ。労働の供給源は至る所にある。ミャンマーの現状は「無制限的労働供給」(W.A. ルイス)と言ってよい。

ところで、300万人とも400万人とも言われる、海外流出の出稼ぎ労働者の賃金はどのくらいか。タイやマレーシアで合法的に雇用されている労働者の場合(縫製業)、月額20万チャット程度(2万円)のようだ。ミャンマー国内の約3倍である。

Ⅲ 労働力の質と賃金

ミャンマーは伝統的に「識字率」が高い。UNESCOによると、ASEAN諸国の成人(15+)の識字率は93～95%であるが(注、ラオス、カンボジアは73%)、ミャンマーも92.7%と高い(2011年)。低所得の割には周辺アジア諸国と比較して遜色がない。30年前の1980年当時でも、ミャンマーの識字率は79%と、中国65%、インドネシア67%、マレーシア69%より格段に高かった。僧院教育(寺子屋)の普及の成果であろう。リタラシーは労働力の質にとって決定的に重要であり、ミャンマーは産業発展の潜在力を有していると言えよう。

(1) 良質な単純労働、不足するスキル労働者

ヤンゴン市の輸出型縫製業 Cross World 社を訪問した(2012年9月)。日本人技術者 F

氏が対応してくれた。F氏は日本のアパレル企業D'URBAN社（大阪）の出身で、韓国で7年間、中国で4年間、技術指導をし、1年前からミャンマーに来ている。F氏によると、「ミャンマー人は仕事が丁寧で、品質が良い。日本人と同じだ」という。実直で使いやすいようだ。

ミャンマーは識字率が高い。また、仏教の国であり、「この世で功德を積み、あの世で幸福になる」という仏教の教えの故か、勤勉なようだ。縫製業にとっては「質」の良い労働力のようにだ。しかし、これは単純労働型の世界の事である。スキルのある人材は不足している。

上述のC社（ワーカー413人）の場合、ワーカーの離職率は月間20%と高いが、単純労働者は豊富にいたので、すぐ充足できる。しかし、マネージャーやリーダーは不足気味のようだ。偽装失業が多いにもかかわらず、スキルのある人材は不足している。

C社の賃金は、下記のとおりである。（2012年9月現在）

ワーカーA	89,376Ks (90 ^{ドル})	／月額〈1円≒12チャット (Kyat)〉
B	82,940Ks (80 ^{ドル})	
C	70,200Ks (70 ^{ドル})	
スーパーバイザー	17万 Ks (170 ^{ドル})	
リーダー	16万 Ks (160 ^{ドル})	
マネージャー	15万 Ks (150 ^{ドル})	

無尽蔵とみられるワーカーは月額7千円であるが、職階による賃金格差は大きい。スキルのある人材が不足しているからであろう。

(2) 職階別の賃金格差

表5は、各国の賃金調査である（JETRO調べ）。ワーカー（一般工職）に比べ、エンジニア（中堅技術者）、中間管理者（課長クラス）になるにしたがって、賃金が高くなるのは、どの国も共通だ。しかし、ミャンマーは職階制の格差が一番大きい。ワーカーの賃金はアジアで一番安く（月額53^{ドル}）、そしてワーカーを100とした賃金指数は、エンジニア260、中間管理職817と格差が大きい（カンボジア、バングラデッシュも格差が大きい）。スキルのある人材の不足を示唆していると言えよう。

まだ未発達な縫製業においてさえ、スキルのある人材が不足気味である以上、機械工業等で必要とされるエンジニアの不足は察して余りある。これから産業構造の高度化を目指す場合、高等教育の充実を含め、スキルのある人材の供給を増やすことが、ミャンマーの教育改革の課題であろう。

表5 アジア各国都市の賃金比較（2012年度）

（単位：ドル／月額）

(製造業)	ワーカー	エンジニア	中間管理職	ワーカー比賃金（倍率）	
	(一般工職)	(中堅技術者)	(課長クラス)	エンジニア	中間管理職
広州	395	704	1,278	1.8	3.2
深セン	329	650	1,302	2.0	4.0
上海	449	835	1,456	1.9	3.2
北京	466	743	1,445	1.6	3.1
青島	281	460	716	1.6	2.5
大連	326	565	1,083	1.7	3.3
瀋陽	315	552	953	1.8	3.0
武漢	308	571	968	1.9	3.1
ダナン	107	168	326	1.6	3.0
ハノイ	145	342	787	2.4	5.4
ホーチミン	148	297	653	2.0	4.4
ビエンチャン	132	336	410	2.5	3.1
ブノンペン	74	298	563	4.0	7.6
バンコク	345	698	1,574	2.0	4.6
ヤンゴン	53	138	433	2.6	8.2
クアラルンプル	344	944	1,966	2.7	5.7
マニラ	301	452	1,070	1.5	3.6
セブ	218	323	749	1.5	3.4
ジャカルタ	239	433	1,057	1.8	4.4
バタム島	177	313	1,355	1.8	7.7
ダッカ	74	190	484	2.6	6.5
コロombo	118	368	761	3.1	6.4
チェンナイ	324	611	1,236	1.9	3.8
バンガロール	398	927	1,738	2.3	4.4
ムンバイ	188	546	1,289	2.9	6.9
香港	1,619	2,263	3,580	1.4	2.2
ソウル	1,734	2,255	3,249	1.3	1.9
台北	1,143	1,456	2,002	1.3	1.8
シンガポール	1,230	2,325	4,268	1.9	3.5

（出所）JETRO 2012年度調査（10～11月）

(3) アジアで一番安い賃金

労働力の価格である賃金は東南アジアで一番低い（JETRO 調査。表5 参照）。ヤンゴンの製造業ワーカーの賃金は月額53ドルである（2012年度）。ブノンペン（カンボジア）74^{ドル}、ダッカ（バングラデシュ）74^{ドル}も低い。ベトナムは100～150^{ドル}、インドネシアは170～240^{ドル}である。ミャンマーの賃金の安さは際立っている³⁾。

3) ただし、ヤンゴン市は案外、豊かになっている。消費活動も盛んだ。アルバイトや副業などの本職以外の収入機会が多いからであろう。中国流に言えば「灰色収入」だ（統計できない収入）。また、中間所得層も形成され、豊かになっている。しかし、ヤンゴンと地方の所得格差は大きい。また、ヤンゴン市内でも所得格差は大きい。

注目されるのは、中国の賃金の高さである。ワーカーで300～400^{ドル}と高い。エンジニアは500～700^{ドル}である。2002～04年にルイス転換点を超えたと言われる中国は⁴⁾、年率13～16%の2ケタ賃金上昇が続いたが、いまやアジアの発展途上国では一番賃金の高い国になった。労働集約的産業では、生産性を上げる投資がない場合、競争力が失われる可能性がある。

ミャンマーは今後、賃金（名目）は上昇していこう。2000年代の中葉まで激しいインフレーションに見舞われ、消費者物価指数は年間3割、5割の上昇であった。2009年以降は小康状態にあるものの、それでも年率5～10%の上昇が続いている。そのため、2012年4月には公務員賃金が引き上げられた（月3万チャットの生活手当支給）。また、2011年10月の法改正で、労働組合の結成やストライキの権利が認められた。失業が多いと言え、今後、賃金上昇が見られよう。

（4）労働コストの比較（名目賃金と生産性）

中国と比較しよう。先述の縫製業C社F氏の話によると、中国の縫製業ワーカーの賃金は月額3～4万円である。ミャンマーは中国の5分の1の安さだ。ただし、ミャンマーはミシンなどの機械の性能が低く、労働生産性は中国の7割程度なので、単位労働コストは名目賃金ほどには低くはなく、中国の3分の1である。逆に言うと、中国の賃金はミャンマーに比べ5倍も高いが、実質賃金は3倍高である。

経済学的に意味のあるのは、名目賃金ではなく、生産性を加味した単位労働コストである。中国が賃金の高さ（5倍）にもかかわらず、依然として縫製品等で競争力を有しているのは、労働生産性が高いからである。

ミャンマーは、企業経営者にとっては賃金上昇のリスクはある。今後、経済発展と共に賃金上昇が進むであろう。しかし、その場合でも、高能率機械の導入等による生産性向上の余地は大きいので、その分、単位労働コストの上昇は抑制され、国際競争上、実質賃金の有利性は続くであろう。なお、品質は中国より良いといわれる。

IV 教育の普及と人材蓄積の課題

教育の普及は、労働力の質に影響し、産業発展の潜在力を高める。ミャンマーは識字率が高いが、技術・職業教育や高等教育の普及が遅れており、スキルのある人材の蓄積が少ない。今後の課題である。

（1）低い中等・高等教育の就学率

小学校の就学率は、周辺諸国に比しても遜色ない（粗就学率114%）。しかし、中等、高等

4) 脚注4、劉徳強「労働市場の転換点と新たな発展段階」朱炎編『国際金融危機後の中国経済』勁草書房2010年、第4章。

教育の就学率は低い。表6に示すように、中学校の粗就学率は58%、高校の粗就学率は35%に低下する。高等教育（大学）の粗就学率は14%である。ASEAN 諸国の多くが、中学校90%、高校50～70%の水準にあるのに比べ、ミャンマーの中等教育就学率の低さが目立つ。高等教育の就学率はさらに一段と低下し、大学の就学率14%はASEAN最低である。

ミャンマーは、中学→高校→大学に進むにしたがって、就学率が急速に低下する。高等教育を受けても、産業が未発展で就職の機会がなく、教育投資の収益率が低いことが要因であろう。ただし、今後、産業の発展と共に、就学率は高まると予想される⁵⁾。

表6 アジア各国の就学率の比較（初等・中等・高等別）

	初等教育		中等教育		うち初級	うち上級	高等教育
	(粗、%)	(純、%)	(粗、%)	(純、%)	(粗、%)	(粗、%)	(粗、%)
東・東南アジア	111	96	80	73	90	70	30
日本	103	100	102	99	100	103	60
韓国	104	99	97	96	99	95	101
中国	128	…	87	82*	103	73	24
ベトナム	105	99	…	…	89	…	24
カンボジア	126	98	08) 45	08) 38	62	08) 28	16
ラオス	123	95	44	39	54	30	17
タイ	09) 97	09) 96	87	82	102	73	53
ミャンマー	10) 114	…	10) 50	10) 47	10) 58	10) 35	14
フィリピン09)	106	88	85	61	87	76	28
マレーシア	05) 101	05) 97	10) 67	10) 66	10) 92	10) 49	10) 37
インドネシア	109	94	81	75	91	71	27
バングラデシュ	114	10) 92	51	46	67	39	13
北米・西欧	103	96	103	91	106	99	77

(出所) UNESCO Stat. 2014年1月7日アクセス

(2) 専修学校の充実が必要

ミャンマーの労働力を考えるに際し、もう一つの問題は、スキルの向上を図る教育の充実という事であろう。じつは、ミャンマーでは、優秀な学生は理工系に進学する。ヤンゴン第1医科大学、ヤンゴン工科大学など医学部、工学部が受験生にとって最難関である。表7に示すように、優秀な学生は専門的大学（Professional University）に進学するが、医学部と工学部が多い。2010年度の卒業者数でみると、医学部5,012人、工学部3,501人に対し、経済学部は2,768人である。

しかし、これら大学はサイエンス水準の教育を行う場であり、エンジニアやワーカーの

5) 拙稿「労働力の質の高い国に直接投資が来る－就学率と直接投資の関係－」『日本経済大学大学院紀要』第2巻第1号(2013年12月)参照。

育成は専修学校教育の充実が必要である⁶⁾。表8に示すように、ミャンマーも、工業技術や職業訓練の学校はある。しかし、就学生数が少ない。2010年度卒業者数はわずか22,818人である。内訳を示すと、短大レベル（Technical Institute）17,232人、高校レベル（Technical School）5,586人である。

表7 ミャンマー高等教育卒業者数（分野別、2009～10年）

Professional University（各省管轄、就学期間5～7年）		
	就学者数（人）	卒業者数（人）
医学	20,115	5,012
工学	12,632	3,501
航空技術	437	78
教育	8,111	2,804
経済学	12,177	2,768
農業	1,777	456
林業	711	48
獣医	820	76
コンピュータ	10,580	4,530
文学とカルチャー	396	140
海洋	1,995	268
小計	69,619	19,681
Non-professional University（教育省管轄、就学3～4年）		
文学（文系&理系）	…	102,250
外国語	…	314
仏教学	…	95
小計	428,471	102,659

（出所）CSO, Ministry of National Planning and Economic Development, Statistical Yearbook 2010.

6) 筆者はエンジニア水準の教育充実が必須と考え、日本の国立高専のソフトでミャンマーに新しい教育機関を創ることを提案している。拙稿「ミャンマーに“国立高専”設立構想」日本経済大学大学院開学記念論文集『創造的変革の探求』中央経済社2013年3月刊所収。日本の高度経済成長（1960年代）の出発にあたり、国立高専は実験と実習を重視した高等教育で、即戦力のある高度人材を供給し、産業界に歓迎された。

表8 工業技術・農業・職業訓練卒業生

(卒業者数〈人〉、2009～10年)

I. Technical Institutes (短大レベル)	
Government Technical Institutes	10,858
Civil Engineering	2,242
Electrical Communication	1,642
Electrical Power	1,819
Mechanical Power	1,625
Machine Tools and Design	-
Mining	35
Plastic & Rubber Engineering Technology	86
Food & Chemical Engineering Technology	137
Information Technology	869
Mechatronic	655
Computer Numerical Control (CNC)	1,031
Petroleum	214
Aquatechnology	32
Plant and Tissue Culture	16
Bio-Gas and Bio mass	23
Textile	91
Metallurgy	56
Architecture	271
Agricultural Institutes	330
Education College (Grade I/JATC)	4,831
Education College (Grade II/PATC)	75
Commercial Colleges	1,078
Lacquerware Colleges	60
II. Technical Schools (高校レベル)	
Government Technical High Schools	-
Agricultural High Schools	-
Commercial School	687
Computer Operator Course	35
Handicraft	-
Weaving Schools	166
Fishery Schools	829
Others	3,869

(出所) CSO, Ministry of National Planning and Economic Development, Statistical Yearbook 2010.

ミャンマーの15～19歳人口は476万人である(2010年)。これに対し、上述の技術教育卒業者数は2万2,818人であり、学齢人口の0.5%である。日本の場合、生徒数は高校の工業科26万人、商業科21万人(両者の卒業生数推計16万人)、専門学校の卒業生数22万人(生徒数59万人)である。卒業生数計38万人は15～19歳人口606万に対し6%である。

日本は大学進学率が高いにもかかわらず、技術教育比率(概数)が6%、ミャンマーは0.5%

である。ミャンマーはワーカーレベルのスキル蓄積も低いと言えよう。これはラオス、カンボジアなどと同様、経済発展段階の低い国の特徴である⁷⁾。専門学校等の増加が期待される。ただし、この点については、民主化の後、世界各国から専門学校の進出の動きがあるので、今後は徐々に増えて行こう。

ただし、ミャンマーに関する上述の諸データは教育省の学校教育データである。ミャンマーは僧院教育が普及している。僧院で英語、日本語などの外国語のほか、コンピュータ、簿記などの職業教育も行っているのも、統計でみるよりは教育水準は高いと言えよう⁸⁾。

V 人口ボーナス論の限界

10年くらい前から、日本では「人口ボーナス」論が流行っている。アジアの経済成長は人口ボーナスの効果に負うところが大きく、一方、アジアの老いは早く、人口ボーナスは消滅していくので、アジアの経済成長にも陰りが現われるのではないかという問題意識である。筆者はこうした見立てに批判的である。確かに、ASEANの優等生・タイは老いてゆくが、多くのアジア諸国は人口増勢の途上にある。また、そもそも、「人口ボーナス」が経済成長に与える効果は大きくないと考える。筆者は先に、拙稿「人口ボーナス再考－demography より human capital－」でこの問題を論じたが⁹⁾、ミャンマーを抜き出して再論したい。

◇ミャンマーの人口ボーナス期は2005～2050年

「人口ボーナス」とは、生産年齢人口（15～64歳）が多く、被扶養人口（子供＋老人）が少ない人口構成の状態を指す。子供の扶養が減り、労働人口が増え、高齢人口の割合が高い水準に達する前の、つまり、労働力資源が豊富で扶養負担が軽い、そして貯蓄率が高まる、経済発展に有利な時期を言う。（注、0～14歳＋65歳以上を「従属人口」という）。

通常、一国の出生率が急速に低下し高齢化が進む過程で現われる（ただし高齢人口の割合が高い水準に達する前）。そして、生産年齢人口がそれ以外の人口（従属人口）の2倍以上になる状態を指す（従属人口指数の逆数で2.0以上、つまり従属人口指数が50を切った期間）。（注、従属人口指数が低下し始めた時点を生産年齢人口が従属人口の2倍を超えた。そして高齢化により2倍以下に低下するのは2050年頃である（表9参照）。つま

ミャンマーは、出生率が低いため、早くも2005年には生産年齢人口が従属人口の2倍を超えた。そして高齢化により2倍以下に低下するのは2050年頃である（表9参照）。つま

7) 高校段階（ISCED3）の技術・職業教育の比率は、中国 45%、インドネシア 42%、タイ 36% に対し、カンボジア 6%、ラオス 3% である。UNESCO Stat. 2014 年 1 月 7 日アクセス。

8) 学校教育と僧院教育の学生数を比較する（2009～10 年）。学校教育は小学校 5,126 千人、中学校 2,178 千人、高校 673 千人、専修学校 26 千人、大学 498 千人。これに対し、僧院教育は小学校 168 千人、中学校 33 千人、高校 5 千人である。義務教育レベルで僧院で学ぶのは貧困層が多い。教師はボランティアで、テキストは学校と同じである。ちなみに、ミャンマーの教育制度は 5・4・2 制である。

9) 『日本経済大学大学院紀要』創刊号（2013 年 3 月）。

り、ミャンマーの人口ボーナス期の始点は2005年、終点は2050年である。「人口ボーナス論」に従えば、この期間、ミャンマーの人口構成は経済の成長要因になるということだ¹⁰⁾。

表9 ミャンマーの従属人口指数と生産年齢人口の推移

(単位: %, 万人)

	従属人口指数	人口ボーナス指数	生産年齢人口比率	生産年齢人口
1950年	62.2	1.61	61.7	1,081
1960	78.2	1.28	56.1	1,206
1970	85.4	1.17	53.9	1,465
1980	81.7	1.22	55.0	1,897
1990	72.1	1.39	58.1	2,448
2000	55.0	1.82	64.5	3,127
2005	49.3	2.03	67.0	3,361
2010	45.3	2.21	68.8	3,575
2015	42.1	2.38	70.4	3,818
2020	41.6	2.40	70.6	3,963
2025	41.5	2.41	70.7	4,075
2030	41.5	2.41	70.7	4,149
2035	42.1	2.37	70.4	4,171
2040	43.4	2.30	69.7	4,142
2045	45.8	2.18	68.6	4,060
2050	49.2	2.03	67.0	3,931
2060	53.7	1.86	65.1	3,691
2070	55.6	1.80	64.3	3,477

(資料) UN, World Population Prospects, the 2012 Revision.

(注) 従属人口指数 = $\{(0 \sim 14 + 65+) \div (15 \sim 64)\} \times 100$

人口ボーナス期は従属人口指数の逆数で2.0以上、つまり従属人口指数が50を切った期間

(参考) 日本の生産年齢人口比率は2010年64%、2030年57%、2050年51%である。日本の老い、ミャンマーの若さが分かる。

仮に従属人口指数が「低下に転じた時点」を人口ボーナス期の始点とするならば(判定基準Ⅰ)、ミャンマーは1970年代に人口ボーナス期を迎えている(従属人口指数は1960年代に上昇した後、70年85、75年84、80年82、90年72と低下)。そして、早くも2020年代には横ばいに転じ、2030年頃には人口ボーナスは消える。しかし、ミャンマーは人口ボーナス始点の1970年代はネ・ウインのビルマ式社会主義の時代であり、経済は不振を極めた。また、終点の2030年に経済成長期が終わると見るのも、早計に過ぎるのではないだろうか。

ミャンマーは10年後、2020年代に入ると従属人口指数の低下は止まるが、「半失業」(「偽装失業」)や大量の海外出稼ぎ労働者の存在を考えると、近代的産業部門にとって労働の供給源は至る所にある。2020年代に、人口ボーナスの消滅(判定基準Ⅰ)で経済成長が減速するとは考えにくい。働き手は多い。人口要因による成長率低下は先送りされよう。

10) 拙稿「人口ボーナス再考 - demography より human capital -」『日本経済大学大学院紀要』創刊号(2013年3月)参照。

(2) 直接投資か人口ボーナスか—東アジアの成長要因

人口ボーナス論より、ヒューマン・キャピタル（人的資本）のほうが、経済発展に対する説明力が高いのではないかと。繰り返しになるが再論しておきたい。

人口ボーナス論が流行る前の通説は、「直接投資＋輸出」が東アジア型経済成長のメカニズムと見立てた。筆者も賛成である。東アジア諸国の雁行形態的テイクオフは、繊維の東レ、帝人、電機の松下、三洋、日立、東芝、日本電気、自動車のトヨタ、日産、本田技研、等々、日本の企業が資本も技術もマネジメント能力も束ねて現地に経営資源を移転（直接投資）した成果である。

つまり、進出先の国に、資本の蓄積がなくても、技術の蓄積がなくても、各国経済はテイクオフしたのである。「人口ボーナス論」とは経済発展の説明原理が異なる。アジア諸国経済のテイクオフが人口ボーナス期と重なっているが、国際資本移動が活発化した時期と人口ボーナス期が重なっただけのことではないか。

直接投資の呼び込みに成功した国が次々とテイクオフしたわけであるが、直接投資は Human capital（人的資本）の蓄積が厚い国に来る。人口ボーナス期を迎えているかどうかに関係なく、治安が安定し、ヒューマン・キャピタルが豊富にあれば、外資が直接投資で進出した。現地生産は輸出に向けられ、輸出主導型の経済成長が始まったのである。

人口ボーナス論がというような貯蓄率が高くなくても、消費が活発でなくても、経済成長が始まったのである。資本は外資が持ってくる、現地生産は内需向けではなく、輸出向けであった。これが経済発展の始発点における状況であった。ヒューマン・キャピタルの蓄積が直接投資を呼び込み、経済発展の始発点を創ったのである。

経済発展の要因としては、人口ボーナスよりも、Human capitalの方が説明力が高いのではないかと。発展途上国にあっては、経済成長の「始点」を形成するのは直接投資であろう。

【参考】

叶芳和「ミャンマー 労働力資源を考える」Web みんかぶ（コラム）2012年12月6日掲載。

叶芳和「ミャンマー 人口ボーナス再考」Web みんかぶ（コラム）2012年12月21日掲載。

NIHON KEIZAIDAI GAKU

DAIGAKUIN KIYOU

The Bulletin of the Graduate School of Business
JAPAN UNIVERSITY OF ECONOMICS

Vol. 2 No.2

March 2014

Articles

- Processes Inherent in the Paradox of Innovative Creativity in Work Organizations (1)
—Generation of Creative Ideas and Job Innovation— FURUKAWA HISATAKA (1)
- Zombie as a Research Object —Research Agenda in Social Science—
..... ISHIMATSU HIROKAZU (23)
- A Study on the Accounting Transaction of Merchandise
..... ISHIUCHI KOJI (33)
- Prospects of Human Resources in Myanmar
..... KANO YOSHIKAZU (59)
- Research on the “Ba” and its Management for Innovation
..... KOMATSU YASUTOSHI (75)
- Study on the Roles and Effects of Cross-functional Organization in the Cost Management of Defense Procurement
—Based on the Comparison between Japan and UK Defense Procurement—
..... MORIMITSU TAKAHIRO (91)
- Study on the Relation between Inter-technology Competition and Change of Product Spec
..... NAKAGAWA MITSURU (103)
- Research on the City Disaster Prevention of Community Policy at the Catastrophic Disaster
..... NAKAMA TAEKO (115)
- Argument that Intelligence is Playing a part of Management
..... SUGASAWA YOSHIO (149)
- Global Strategy and R&D Investment of Pharmaceutical Companies
..... SEKIGUCHI KIYOSHI (163)
- The Transformation of Global Strategies in Manufacturing Industry
..... USHIYAMA YUKIO (173)
- Current Healthcare Situation and Business Opportunities in Healthcare Industry in Myanmar
..... WIN HTU • MYAT KALAYAR (189)