



タイの首都バンコクの空の玄関口となる新バンコク(スワンナプーム)国際空港。 写真/ AFP=時事

特集2

中国大陸から 東南アジアアシフトが加速 日本人定年退職者世代の海外就職事情

◎文／松本博明
(海外就職支援アドバイザー/
キャリアアインテグレーション株式会社代表)

昨今、中国広東省の工場人件費のコストが上昇し、タイやベトナム、インドネシアなどの東南アジア地域にシフトする日系製造業が増えている。それに伴い日本国内から団塊世代、60歳以降の定年退職者世代の東南アジアでの海外就職も増加傾向にある。東南アジアにおける日本人定年退職者の就職事情を追う。

中国大陸から 東南アジアシフトへの背景

大手プリンターメーカーのセイコーエプソンは、中国広東省深圳工場の生産能力を減らし、向こう3～5年以内にインドネシアのプリンター生産を7割増と発表。また、玩具のタカラトミーは中国での人

件費の上昇や為替リスクの高まりなどを考慮し、海外生産体制をタイやベトナムなどにシフトしている。

これは今年に入り中国広東省の労工の最低賃金が1人当たり1300人民元(約1万6800円)に引き上げられたことや、工員による大規模賃上げストライキが頻発したことなどが要因に挙げられる。かつては700人民元(約9000円)前後だった時代から比べると2倍近くの人件費の高騰である。

そうした人件費高騰の影響によって昨今アパレル業界で加速していた中国大陸以外の生産拠点確保の動きがさまざまな業界でも広がりにつつある。

マブチモーター、リコー、京セラミタ、ブラザー工業などの完成品



日本企業の看板(ミャンマー) 写真/AFP=時事



中国広東省のホンダの変速機工場。 写真/時事



タイ・アユタヤにあるホンダのタイ現地法人、アジアホンダモーターの工場に並べられた輸出用乗用車。 写真/AFP=時事



メーカーなども、すでに一部生産能力を東南アジアにシフトすることを進めており、大手電子部品メーカーもこれに続いている。

また、中国大陸において60歳を超える外国人に対する就労ビザの発給規制も目立ってきた。広東省のほとんどの地域では60歳を超える場合、副総経理以上の役職もしくは特殊技能を持っている者以外は就労ビザが許可されない事例も出てきている。

そうした就労ビザの規制は、ビザの取得がそれほど厳しくない東南アジアにシフトする動きの要因にもなっている。

企業が日本人退職者を必要とする背景

日本で定年を迎えた団塊世代の技術者をあえて現地採用するケースの背景には日本人社員の人件費抑制が挙げられる。

かつては自社工場の日本人スタッフの配置には日本本社から海外駐在要員として出向社員が置かれるケースが多かった。その後、リストラの一環で海外駐在要員を日本に帰任させ、現地採用として40〜50代の技術者を活用するケースが増えた。さらにリーマンショック以降、人件費を抑制する目的で定年を迎えた団塊世代の技術者を活用するケースが増えている。

海外駐在の出向社員の場合、月給や賞与に加え、住宅手当や家族手当、海外手当等多くの手当が発生し、日本国内での収入が年収700万クラスの社員で約3倍の年間コスト約2000万円近くかかると言われている。

これに対して40〜50代の技術者を現地採用で雇用した場合のコストは3分の1以下。60歳以降の定年を迎えた団塊世代の技術者を雇用した場合なら、給与相場は月給20〜30万円ほど。こうした条件でもオファーを受けるケースが多く、企業はさらなる人件費

抑制が可能になった。また採用している企業のほとんどが大手ではなく中小メーカーというのも特徴だ。昨今、日本国内では社員が海外に行きたがらない傾向が増え、海外要員が足りていないという実情もある。

一方、企業が求める職種については生産技術や製造管理などの生産分野でキャリアを積み、そして工場長として工場管理全体を運営できる人材だ。または金型や成形の技術者として、工場現場に密着してローカル人材に手取り足取り指導できる人が求められている。

昨今ではベトナムなどの新興地域に新たに工場進出する中小メーカーが増加しており、新規工場の立ち上げとして設備搬入、人員採用など、量産体制が確立するまでの立ち上げを担ったり、量産スタート後の工場管理を任されたりするといったケースも多い。

さらには工場管理コンサルタンの求人も増えている。ある日系電子部品商社では大手自動車部品メーカーや大手電機メーカーを顧客に抱えており、顧客の工場に自社で雇った工場管理コンサルタントを常駐させ、下請けの台湾系、中国系、地場系メーカーの工場の改善指導をしている例もある。

そうした顧客フォローの一環と

してベテランの工場管理コンサルタンのきめ細かなフォローで顧客の心をつかんでいる。つまり、彼ら（日本人定年退職者）は顧客下請け工場の工程管理、業務改善、経営健全化のほか、技術面からのコスト意識付けなどを職務としている。

日本人定年退職者における求職意欲の背景

ほとんどの日本人定年退職者はすでに退職金や年金をもらい、子どもも社会人となり、教育費等の家庭内コストもかからないケースが目立ち、給与についてこだわりがないという背景がある。

そのため仕事を選ぶ上で重視することは過去の自分が積み上げてきたキャリアを生かせる職務内容であり、現地人スタッフの人材育成等の仕事を希望する傾向が強い。

もう一つの特徴として挙げられるのは家族は日本に残り、単身赴任で来るケースだ。理由を聞いてみると妻は妻で日本国内に活動コミュニティがあるため、自分は家でゴロゴロしているし、家庭に居場所がないという声を聞く。

自分はまだまだ元気で力を持って余している。ならば思い切って自

分の役に立てる活躍の場を海外に求めてみようという気持ちから海外就職に活路を見いだすケースが多いようだ。

日本に未練はないのかという問いに、彼らは年に数回日本に帰省できればそれでよいとも言う。残された60代の人生は今までのキャリアを生かし、それで海外に進出する日系製造業のお役に立てればという心境なのである。

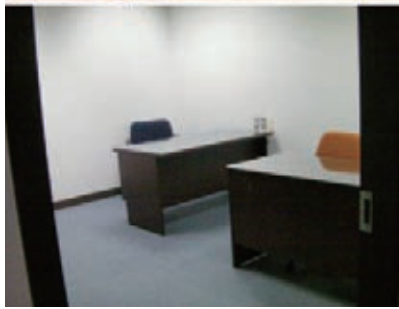
成功転職している日本人退職者の特徴

ところでタイやフィリピンなどは日本人経営の日本料理店なども多く、また日本人コミュニティも豊富で、週末はゴルフなどを楽しみながらストレスを解消する場がある。

彼らは「今の東南アジアはかつての昭和の日本における発展を垣



ベトナムの新工場完成式典で、テープカットを行う資生堂の前田新造社長（後列の右から2人目）。写真/時事



東京都品川区がタイのバンコクで開設した中小企業向けレンタルオフィス【品川区提供】。写真/時事



日本人が多く訪れるタイ・バンコクの日系スーパー。写真/時事

間見るような勢いがある「また」ある意味、日本の地方都市にきているような懐かしい感覚がある」と言う。さらに年に数回は日本に帰省する機会もあり、そして海外で自分のキャリアを生かして働いている気の合う同志もそこにいるという思いを感じている。そうしたプラス志向から閉塞感の漂う日本の雇用市場から飛び出し、海外において日本の役に立つという発想の持ち主が東南アジアに多く来ているのだ。

また、日本人定年退職者の経歴の特徴は大手家電メーカーなどで30年以上キャリアを積み、その後中国大陸などの工場で人材育成に携わってきたという人材が多い。しかし、大手企業から社風の違う中小企業への転職で社風になじめず、試用期間中に双方折り合いが

つかず解雇されるというケースもある。

中小企業の場合、創業者の父親と息子の親子2代で経営しているケースも数多くあり、いわゆるオーナー企業独特の社風になじめないからだ。

最後に海外就職支援アドバイザーとして求職者の方々へアドバイスしていることを列挙しておく。「郷に入っては郷に従う」「自らが1プレイヤーとして」「大手時代の



自慢話をしない」「価値のないプライドを捨てること」「評論家にならない」「朝令暮改に腹を立てない」「大企業の物まねをしない」「年齢に関係なく、入社歴の長い人から謙虚に教えを乞う」「役員や部長でもオーナーから見れば『師弟』的存在」「財産など個人的なことに触れない」。

つまり、自己主張はかなり信頼関係ができてからするのが無難であると考えてほしい。