

<特集論文>

グローバル金融危機以降の日系縫製企業の国際移転とジェンダー
——第二次移転先・バングラデシュの現状と課題

長田 華子

This paper analyses the newest spheres of production after the global financial crisis from a gender perspective. It discusses the present situation and problems in Bangladesh as a secondary transfer location by analyzing the transfer of a Japanese ready-made garment company from China to Bangladesh. From 2008, in the aftermath of the global financial crisis, some Japanese ready-made garment companies have started transferring part of their assets from China to Bangladesh to avoid the growing political and economic risks in China.

In this paper, first we attempt to show the characteristics of a Bangladeshi factory by analyzing its organization, production and labour processes from a gender perspective. Second, we describe the way it transfers skills from China to Bangladesh. The paper finds that most Bangladeshi factories share characteristics of gender segregation and asymmetry. Men occupy all the managerial positions and women occupy lower positions such as sewing operators or helpers. By analyzing the sixty-six different steps in the production of a pair of cheap shorts, we find the main cause of cheap salary for Bangladeshi female workers is the gender asymmetrical organization. It suggests Japanese ready-made garment companies need to work on re-building their organization from a gender sensitive perspective and train more female workers as production managers.

キーワード: グローバル金融危機、生産領域のグローバル化、日系縫製企業、ジェンダー、バングラデシュ

1. チャイナ・プラス・ワンとしてのバングラデシュの浮上

本稿は、グローバル金融危機（以降、金融危機と省略）以降の生産領域のグローバル化の最新動向をバングラデシュの事例を踏まえてジェンダー分析することを試みるものである。具体的には、日系縫製企業による中国からバングラデシュへの国際移転（第二次移転）の実態をジェンダーの視点から分析することにより、第二次移転先としてのバングラデシュの現状と課題を考察するものである。

2008年の米国発金融危機は、戦後一貫して世界経済を牽引してきた「パックス・アメリカナ」の終焉を印象付け、それに代わる新たな牽引役としてのアジア、特に中国の「世界の工場」から「世界の

市場」化への移行を明確に特徴づけた（長田 2010b, p. 9）。中国は 2001 年 12 月に WTO への加盟を果たし、外資の導入による改革開放、市場経済化を進めてきた。大量の安い労働力を武器に、2003 年から 2007 年まで 5 年連続で 2 ケタの経済成長を達成し、高経済成長を印象付けた。その間に、資本過剰、賃金上昇圧力は高まり、金融危機以降、中国は「世界の市場」へと移行しつつある（長田 2010b, p. 9）。同時に日系企業を含めた外資系企業は中国からの資本移転の志向を高めた。この間、製造拠点を中国一国に集中することの政治的、経済的リスクを回避するために、中国以外に新たな生産拠点を設けることを意味する「チャイナ・プラス・ワン」という言葉が盛んに使われた。

金融危機以降、その新たな生産拠点として注目されたのが、バングラデシュである。とりわけ、労働集約型産業の典型であり、中国における著しい賃金上昇に耐えきれなくなりつつあった日系縫製企業から、熱い視線が注がれた。

バングラデシュにおける縫製産業の歴史はまだ浅い。しかしその地盤は厚い。1980 年代初頭に韓国の財閥企業大宇とバングラデシュ人企業家ヌルル・カデル・カーンの提携によって開設されたデシュ・ガメンツの成功に伴い、地場企業の広がりとともに著しい成長を遂げた¹。今や工場の数は 5600 軒、輸出のおよそ 8 割、GDP の 13.5% を占める基幹産業である。低廉なシャツやズボンの生産を得意とし、欧米諸国への輸出で、世界第二位の衣料品輸出国の座にまで登りつめた。GAP（アメリカ）や ZARA（スペイン）、H&M（スウェーデン）をはじめとする欧米のアパレル関連企業がバングラデシュの下請け工場に衣料品の生産を依頼する。

バングラデシュがチャイナ・プラス・ワンとして、日本国内で一躍脚光を浴びたのには、ユニクロを傘下に置くファーストリテイリング社の動向が影響している。ファーストリテイリング社は、2008 年 9 月に、ダッカに駐在員事務所（生産管理事務所）²を設立し、同年 11 月には、代表取締役会長兼社長である柳井正氏が会見で「バングラデシュを中国に次ぐ第二の生産基地にしたい」と発言し、注目された。以降、日系の衣料品関連企業（衣料品の調達商社、縫製企業、縫製部品関連企業、検品業³など）がバングラデシュでの事業を模索する動きが進み、「バングラ詣で」という言葉が生み出されるほどであった（鈴木・安藤 2013, p. 99）。

現に、ジェトロ・ダッカ事務所の調べによれば、在バングラデシュの日系企業数は 2009 年 1 月時点の 70 社から 2013 年 2 月末時点には 155 社に膨れ上がった（鈴木・安藤 2013, p. 98）。わずか 4 年間で日系企業数は 2 倍になった。進出企業は、衣料品関連企業以外にも、製薬企業、機械・電子企業、食品企業⁴など多業種にわたっている。ここから日系企業が、バングラデシュを安価な労働力の供給基地としてのみならず、今後の消費市場としてもその可能性を見込んでいることが分かる。

本稿の構成は次のとおりである。続く第 2 節では、金融危機以降のバングラデシュの経済及び社会状況について論じる。この中で、バングラデシュの対内直接投資と衣料品輸出の動向を日本との関連で記述する。第 3 節では、日系縫製企業の国際移転の実態を、生産・労働過程と技術移転の点から明らかにする。第 4 節では、日系縫製工場で働くバングラデシュ人女性工員の実態を、世帯および世帯保持の観点から考察する。ここでは、日系縫製工場の中で女性の管理職が形成されつつあることを指摘し、3 人の女性を紹介する。終節では、第二次移転先としてのバングラデシュが抱える課題を論じ、本稿のまとめとする。とりわけ、2013 年 4 月 24 日に起こったラナ・プラザビルの崩落事故は、バングラデシュの縫製産業の問題を国内外に知らしめる結果となった。崩落事故後の動向を踏まえるとともに、今後の展望と指針を論じたい。

2. 金融危機以降のバングラデシュの経済・社会状況

(1) 経済状況

本項では、金融危機以降のバングラデシュの経済状況を、それ以前と比較しながら見ておきたい。まず GDP 成長率である（表1参照）。2005年度（2005年7月～2006年6月）以降6%台の GDP 成長率を続けていたが、2008年度には5.74%に落ち込んだ。しかし、翌年の2009年度にはそれまでの成長率には届かないものの、6%台に到達し、復調の兆しを見せた。その後、2010年度、2011年度は6%台を持続させている。

一人当たり GDP は2005年度以降、着実に増加し、2011年度には772ドルに達した。GDP に占める輸出比率は、2007年度から2009年度にかけて落ち込んだが、2010年度には20.8%まで増加している。2011年度には20.7%と0.1%下がったが、輸出高は順調に推移しているといえる。輸出比率の推移と同様に、輸入比率も2008年度から2009年度にかけて低下しているが、2010年度以降、増加している。なお、2005年度以降、輸入が輸出を上回る貿易赤字の状態は続いている。

一方で、経常収支の黒字は、2005年度以降継続している。これは1990年代以降、急速に増加する海外労働者送金が貿易収支の赤字を補填しているからである。外貨準備高は、2000年度の13億700万ドルから2011年度には103億6400万ドルまで増加した。

表1 マクロ経済の推移

	00年度	05年度	06年度	07年度	08年度	09年度	10年度	11年度
GDP 成長率	5.27	6.63	6.43	6.19	5.74	6.07	6.66	6.32
一人当たり GDP (米ドル)	—	447	487	559	620	687	755	772
輸出 (GDP 比 %)	13.7	16.8	20.04	17.8	17.4	16.2	20.8	20.7
輸入 (GDP 比 %)	19.9	21.5	28.5	24.5	22.7	21.3	27.4	27.7
経常収支 (GDP 比 %)	-2.2	1.3	1.4	0.9	2.7	3.7	0.9	1.4
外貨準備 (億ドル)	13.07	34.84	50.77	61.49	74.71	107.5	109.12	103.64
インフレ率	1.94	7.17	7.22	9.93	6.66	7.31	8.88	10.62

(出所) Ministry of Finance (2012) より作成。

あわせて、産業部門別の GDP シェアとその成長率についてみておきたい。表2は1980年度から2011年度までのそれぞれの状況を記したものである。1980年度の産業別の GDP シェアは、サービス部門が49.62%と、その数値は最も高く、次いで農業部門が33.07%、工業部門が17.31%である。しかし、1990年代半ば以降に、工業部門の成長率は伸びつつづけ、2011年度には農業部門の19.29%を大きく上回る31.26%に達した。

表2 産業部門別 GDP シェアと成長率

	80年度	85年度	90年度	95年度	00年度	05年度	09年度	10年度	11年度
シェア (%)									
農業	33.07	31.15	29.23	25.68	25.03	21.84	20.29	19.95	19.29
工業	17.31	19.13	21.04	24.87	26.20	29.03	29.93	30.33	31.26
サービス	49.62	49.73	49.73	49.45	48.77	49.14	49.78	49.72	49.45
合計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
成長率 (%)									
農業	3.31	3.31	2.23	3.10	3.14	4.94	5.24	4.96	2.53
工業	5.13	6.72	4.57	6.98	7.45	9.74	6.49	8.16	9.47
サービス	3.55	4.10	3.28	3.96	5.53	6.40	6.47	6.63	6.06
GDP	3.74	3.34	3.24	4.47	5.41	7.02	6.22	6.75	6.39

(出所) Ministry of Finance (2012) より作成。

(2) 社会状況

次に、金融危機以降の社会状況についてみておこう。表3は、1990年から2010年までの社会開発及び人間開発の指標を示したものである。経済指標に比べて社会開発・人間開発指標の方が、短期的な変化を読み取りにくい部分があるため、ここでは長期的な視点でその変化を考察していく。

バングラデシュにおける高い経済成長は、着実に貧困人口の比率を縮小させていることが分かる。1日1.25ドル以下の人口比率は、1992年には全人口の70.2%であったが、1996年には60.9%、2000年には58.6%、2005年には50.5%まで低下し続け、2010年には43.3%に達した。全人口の半分以下にまで縮小したことになる。

低体重児童の比率（5歳以下の児童に占める比率）は、1990年の60%から2013年には31.9%とおよそ半分まで縮小した。さらに、ジェンダー別の指標を参照すれば、男性よりも女性に改善がみられる。たとえば、5歳以上の識字率をみれば、2005年度の女性の場合42.8%であるが、2010年度には52.5%に達している。5年間で、およそ10%増加した。一方の男性の場合、50.8%（2005年）から57.6%（2010年）と6.8%の増加である。

初等教育における男子生徒に対する女子生徒の比率は、2000年までは男子生徒に比べて女子生徒の方が少なかったが、2005年には1.01、2010年には1.02と女子生徒が男子生徒を上回る状況が続いている。また、一人の女性が一生に産む子供の数の平均を示す合計特殊出生率は、1990年から著しい低下傾向を見せている。1990年には4.33であった合計特殊出生率は、2010年には2.12まで低下した。

表3 社会開発・人間開発指標の推移

	90年	95年	00年	05年	2010年
人口(1000万人)	10.86	11.93	12.99	14.42	14.77
1日1.25ドル以下の人口比率(%)	70.2(92年)	60.9(96年)	58.6(00年)	50.5(05年)	43.3(10年)
低体重児童の比率(5歳以下の児童に占める比率)(%)	60	57	57	48	31.9(13年)
5歳以上の識字率(%)	46.9 [男 50.8:女 42.8] (05年度)		55.1 [男 57.6:女 52.5] (10年度)		
初等教育における男子生徒に対する女子生徒の比率	0.82	0.90	0.96	1.01	1.02
製造業部門における女性労働者数	129万8000人(05年度)		190万7000人(10年度)		
合計特殊出生率	4.33	3.45	2.59	2.30	2.12

(出所) World Bank Data (<http://data.worldbank.org/>), Ministry of Finance (2012)、GED (2014)、BBS (2011) より作成。

このような女性関連指標の改善、より広い意味での女性のエンパワーメントには、縫製産業への女性の就労が寄与している (Kabeer 2000; Naomi 2011; Sultan 2010)。世界市場向け工場では、男性よりも女性向きの仕事として、女性を好んで雇用した (Elson and Person 1981)。バングラデシュでも、縫製産業が製造業の中で唯一女性の就労比率が高く、労働者の8割は女性である。女性の方が低賃金で、従順で、手先が器用で、「よく」働くとされ、地場工場でも外資系の工場でも、ともに女性の比率が著しく高い。表3に示した製造業部門における女性労働者の数が129万8000人(2005年度)から190万7000人(2010年度)に増加しているが、この多くが縫製産業部門によっていると推測される。

縫製産業で働く女性の特徴は、年齢は10代後半から20代後半の若年であること、貧しさゆえに、多くが初等教育程度の低学歴であり、農村から都市へ移動してきていることである⁵。バングラデシュではイスラム教徒が国民の約9割を占めており、イスラム教の規律や価値観が社会の規範を規定するところがある。若い女性が、縫製工場で働くことを目的に、一人で農村から都市に移動することはほとんどなく、家族や親戚(特に、男性の親族)とともに移動する。

バングラデシュの縫製産業の雇用環境は一部の外資系企業を除き、決して良いとは言えない状況である。それでも女性が工場で就労し、月々一定額の給料を得ることは女性自身にとって重要な意味を持つ。女性が賃金を得れば、子ども(特に、女兒)の教育や健康に関連する項目への支出増加につながるとも言われている。バングラデシュにおける社会開発及び人間開発指標の改善には、縫製産業における女性の就労が重要な働きをしている。

(3) 対内直接投資と衣料品輸出

本節の最後に、対内直接投資と衣料品輸出の動向について論じておこう。図1は、2006年度(2006/07年)から2011年度(2011/12年)までのバングラデシュの業種別対内直接投資の推移を示したものである。年度により直接投資の合計額に大きな差がみられるものの、金融危機直後の2009年度(2009/10年)におよそ8億4100万ドルに低下した後、2010年度(2010/11年)、2011年度(2011/12年)にはこれまでになく大幅に投資額が増えている。前述したように各年度で投資額に大きな差が生じているのは、図1より、サービス分野やエンジニアリング分野における大型案件の投資によるものと分かる。繊維分野の投資額は、2008年度(2007/08年)に一度落ち込んでいるものの、その後着実に増加している。金融危機による長期的な負の影響を避けられているといえる。

続いて、国、地域別の対内直接投資の推移をみておこう。バングラデシュにおける縫製産業の興りとその広がりについて論じた際に、韓国の財閥企業、大宇について記したが、現在に至っても韓国資本の影響力は根強く残っている。表4によれば、韓国からの投資額は、他の国を引き離して高く、特に金融危機後の2010年度(2010/11年)と2011年度(2011/12年)に著しく伸びている。日本からの投資額は、2008年度(2008/09年)と2009年度(2009/10年)にいったん落ち込み、金融危機の影響を受けているかに思われるが、その後の2010年度(2010/11年)、2011年度(2011/12年)には投資額が増加している⁶。また、2010年度(2010/11年)以降には、インドやスリランカといった近隣諸国からの投資額も伸びている。

さて、衣料品の輸出額は金融危機前後でどのように推移しているのだろうか。図2は2006年度(2006/07年)から2011年度(2011/12年)にかけての推移を示したものである。これによれば、衣料品の輸出総額は金融危機の影響を受けることなく、順調に推移していることが分かる。衣料品を既製服

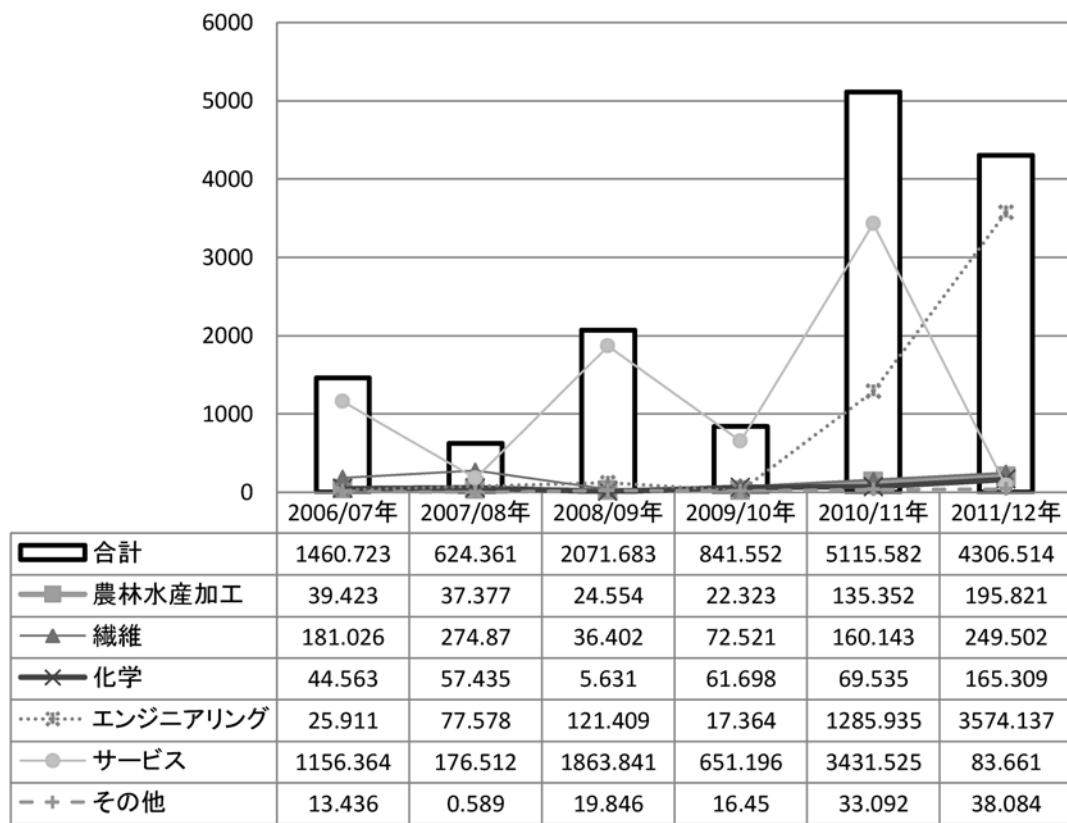


図1 バングラデシュの業種別対内直接投資

(登録ベース, 独資および合弁の合計, 単位: 100万ドル)

(出所) Ministry of Finance (2012) より作成。

表4 バングラデシュの国・地域別対内直接投資推移

(登録ベース, 独資および合弁の合計, 単位: 100万ドル)

	2006/07年	2007/08年	2008/09年	2009/10年	2010/11年	2011/12年
韓国	50.144	9.682	23.869	32.475	3277.742	2354.470
インド	31.062	24.293	58.851	15.515	68.020	197.099
スリランカ	0	5.207	2.206	1.118	1.051	98.489
日本	10.052	12.065	7.172	6.805	14.989	80.605
シンガポール	45.491	33.453	1.020	4.643	133.109	78.344
中国	8.768	22.167	19.031	27.180	73.090	49.279
ドイツ	8.331	8.305	72.437	2.145	83.884	26.740
香港	28.821	9.285	5.698	61.810	45.108	16.406
アメリカ	17.887	39.550	15.348	143.625	846.707	16.416
イギリス	83.128	195.822	6.875	4.387	8.875	5.787
パキスタン	2.930	66.747	4.583	1.242	19.600	4.165

(出所) Ministry of Finance (2012) より作成。

とニット製品とに分類して、それぞれの輸出額を見ても、どちらも毎年輸出額は増加し続けている。この要因として、金融危機に伴う個人消費の落ち込みが欧米諸国で見られたことで、安価な衣料品に対する需要があがったことが指摘される（日本貿易振興機構 2009、p. 154）。また2007年度（2007/08年）以降ニット製品が既製服を上回る状況が続いているが、これは特惠関税が適用される欧州諸国へのニット製品の輸出が大幅に伸びたことによるものと考えられている（日本貿易振興機構 2008、p. 246）。

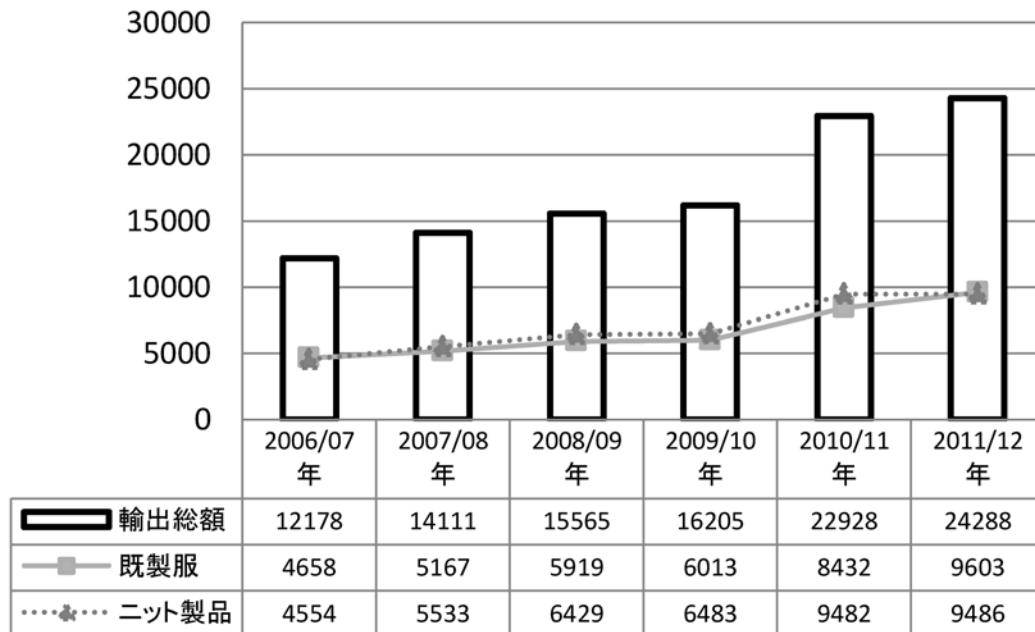


図2 バングラデシュの衣料品輸出額推移（単位：100万ドル）

（出所）Ministry of Finance (2009, 2012) より作成。

バングラデシュからの衣料品輸出の内、日本への輸出はどのような状況であるのだろうか。図3は、日本のバングラデシュからの衣料品輸入額の推移（2009年から2013年）を示したものである。既製服、ニットともに輸入額が伸び続けている。バングラデシュからの輸入比率は年々上昇し、2009年に初めて上位10番目に入ると、2010年に7位、2011年に6位、2012年には5位、2013年には中国、ベトナム、イタリア、インドネシアに次ぐ5位まで順位を上げた。

日本におけるバングラデシュ製の衣料品の輸入が増えている理由には、前述した欧米諸国と同様の傾向、すなわち金融危機後にみられる安価な衣料品に対する需要の高まりがある。現に、図4に示すように、日本における衣料品の小売市場価格は2008年以降低下し続け、2011年には2136円まで下がった。しかし、その翌年の2012年には金融危機直後の2009年の水準に近い値までに上昇している。この要因には、図4からも分かるように、輸入品の単価が2011年以降、急速に上昇していることが挙げられる。こうした輸入品の単価の上昇の理由を、為替の影響よりもむしろ海外生産のコスト上昇とする意見がある（『織研新聞』2014年11月28日18面）。なぜなら、2010年から2013年にかけて1ドル＝90円以下の円高の状況が続いていたからである。特に中国をはじめとして、為替の影響を差し引いても、年率数%ずつ生産コストの上昇が続いているという。

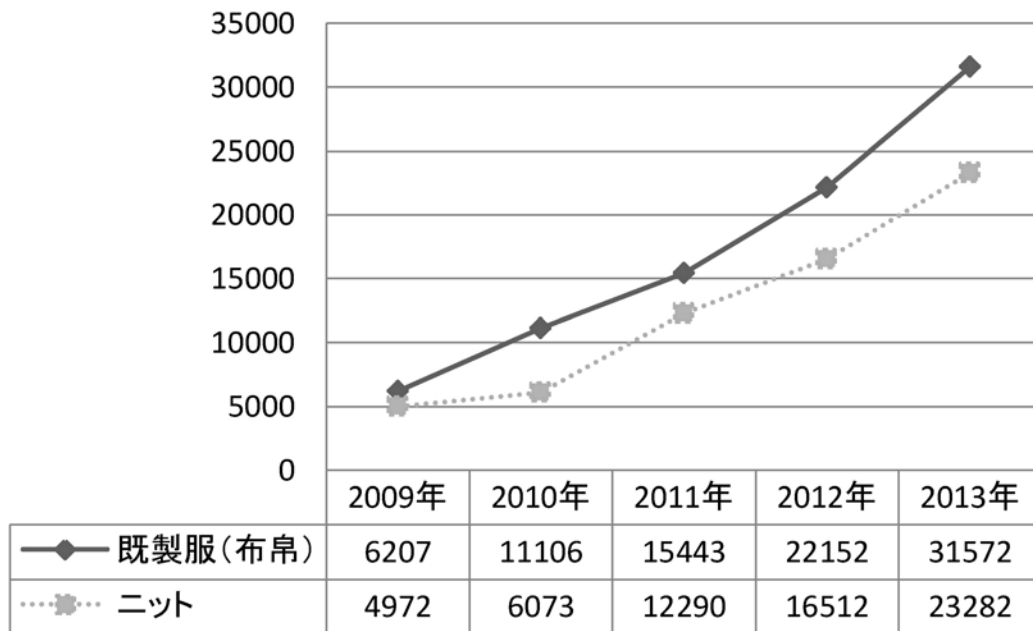


図3 金融危機後の日本のバングラデシュからの衣料品輸入額推移 (単位: 100万円)
 (出所) 2009年…矢野経済研究所 『平成22年度経済連携促進のための産業高度化推進事業』、2011年。
 2010年…『織研新聞』2011年2月21日2面。2011年…『織研新聞』2012年2月21日2面。
 2012年…『織研新聞』2013年2月18日2面。2013年…『織研新聞』2014年2月12日2面より作成。

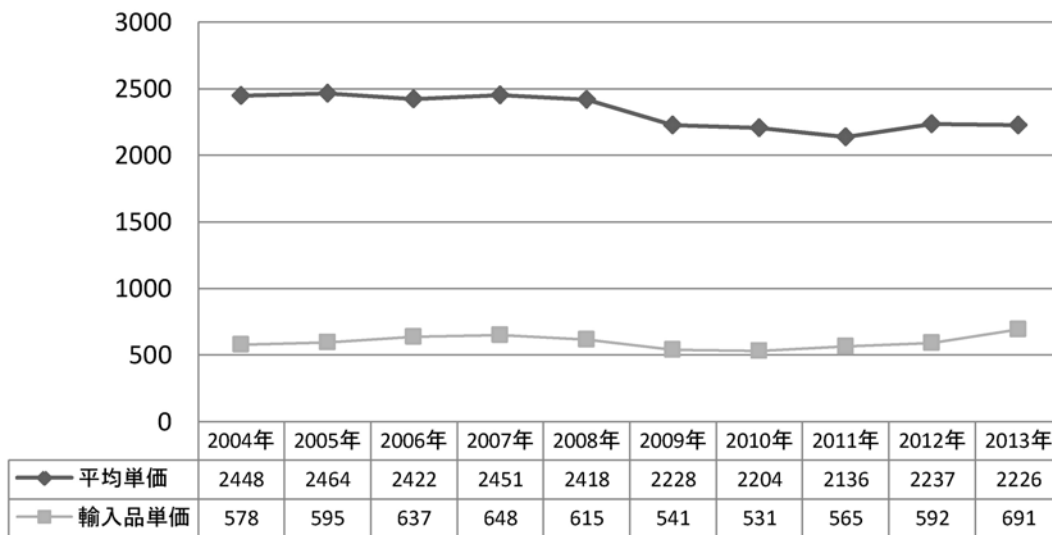


図4 衣料品の小売市場価格と輸入品価格の推移
 (出所) 『織研新聞』2014年11月28日18面「データで見るファッションビジネス」より作成。

中国における生産コストの上昇は、本稿の冒頭に記したように、日系企業を含む外資系企業による中国からの資本移転の志向を高めた。その動向を後押しするかのよう、日本政府は、2011年4月1日

から繊維製品の一般特惠関税制度の見直しを実施している。中でも、ニット製品については3工程から2工程（編立・縫製）への原産地規制の緩和を行った⁷。現状では、原料を輸入に頼っているバングラデシュにとってこの変更点は大きく、ニット製品の輸入増に結びついている。図3を見ても、2010年から2011年にかけて、ニット製品の輸入額はおよそ2倍に増加していることが分かる。さらに、平成27年度関税率・関税制度改正要望事項調査において、外務省は、現行の2工程から1工程への緩和を要望しており、今後の動向が注目される⁸。改正を要望する上での政策目的には、「ニット製品を生産する後開発途上国、特にバングラデシュからの日本への輸出拡大」と「バングラデシュの経済成長への支援」との記述があり、後開発途上国の中でもバングラデシュに対する期待と後押しがうかがえる。

3. 日系縫製企業の国際移転の実状——生産・労働過程と技術移転

(1) 調査の概要

筆者は、金融危機以降の日系縫製企業による国際移転の実態を明らかにするために、2009年4月から2014年8月まで、現地調査に基づく研究を行ってきた。2009年4月から2011年12月までの本調査に加えて、2012年3月と8月、2014年8月に追加調査を実施した（表5参照）。2012年8月調査までの研究成果は、長田（2014）に単著としてまとめた。本稿では、これまでの研究成果を振り返るとともに、追加調査として行った3回の調査結果を踏まえ、現時点での最新の研究成果として報告する。

表5 調査概要

調査日程	訪問国・地域	調査内容
2012年3月24日～28日	バングラデシュ (ダッカ・マイメンシン)	バングラデシュ日系縫製工場調査
2012年8月26日～9月4日	バングラデシュ (ダッカ)	バングラデシュ日系縫製工場調査
2014年8月16日～21日	バングラデシュ (ダッカ、チッタゴン)	バングラデシュ日系縫製工場および地場縫製工場調査

(出所) 長田華子調査計画より作成。

2009年4月から2014年8月まで継続して調査を実施してきた企業が、株式会社マツオカコーポレーション（以下、マツオカコーポレーションと省略）である。ここでマツオカコーポレーションの会社概要について記しておく。広島県福山市に本社を構え、本社社員数105人(2011年12月現在)の企業である。1956（昭和31）年4月創業以来、アパレル商品の受託製造を主たる事業内容としている。事業形態は取引先ブランドの生産、いわゆるOEM（Original Equipment Manufacturing）であり、中国、フィリピン（2008年3月閉鎖）、ミャンマー、アメリカ、バングラデシュにある自社製造工場での生産に従事している。1999年の国内自社工場の閉鎖以降は、全ての受託製造を海外で行っている。1990年に中国工場、2002年にミャンマー工場、2004年にフィリピン工場、2005年にアメリカ工場、そして2008年にバングラデシュ工場を稼働した。

図5は本社であるマツオカコーポレーションと海外工場との関係を示したものである。これによれば、中国、ミャンマー、フィリピン、アメリカの4ヶ国の工場は、全て本社であるマツオカコーポレーションとの合弁または独資という資本提携関係を有しており、これらの4ヶ国の工場は、本社から見れば子会社としての意味を持つ。一方のバングラデシュ工場は、子会社である中国工場とバングラデシュ企業

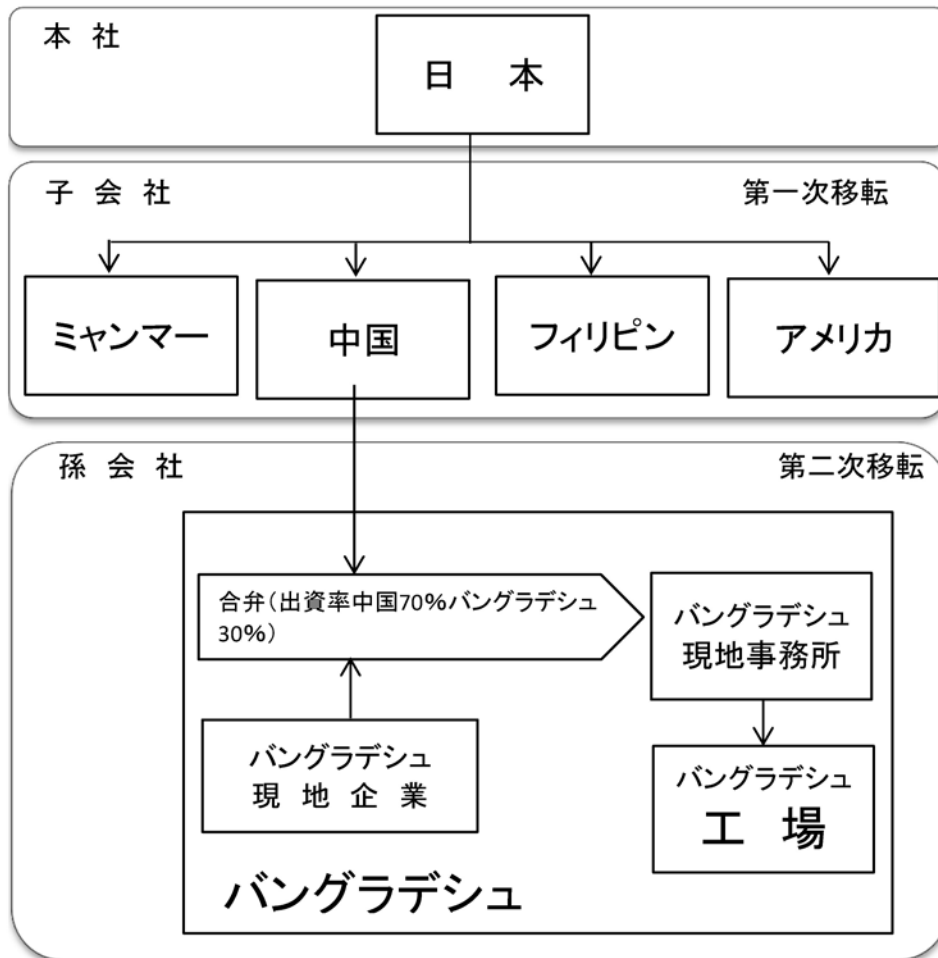


図5 本社と自社工場の関係

(出所) 2010年2月調査に基づき筆者作成。

との合弁（中国70%、バングラデシュ30%）によって開設されており、本社から見れば孫会社の意味を持つ。本稿はこの資本提携関係の意味を重視し、日本本社から子会社である中国、ミャンマー、フィリピン、アメリカへの移転を「第一次移転」、子会社である中国からバングラデシュへの移転を「第二次移転」として論じる。

(2) 生産・労働過程

2008年3月にマツオカコーポレーションは、バングラデシュにおいて、マツオカアパレルを稼働する。当初は、合弁相手のバングラデシュ人企業家R氏が所有するニット工場に、受託商品を発注、生産している状況であったが、それを継続しながら、自社工場の開設に乗り出した。これが2008年3月である。首都ダッカから車で1時間ほど離れた近郊都市に、6階建の工場を開設した。縫製工場が集積する地域として知られるが、6階建ての近代的な工場は非常に目立つ。

工場を稼働し始めてから現在まで、欧米系、日系の大手小売企業やショッピングセンターによる委託

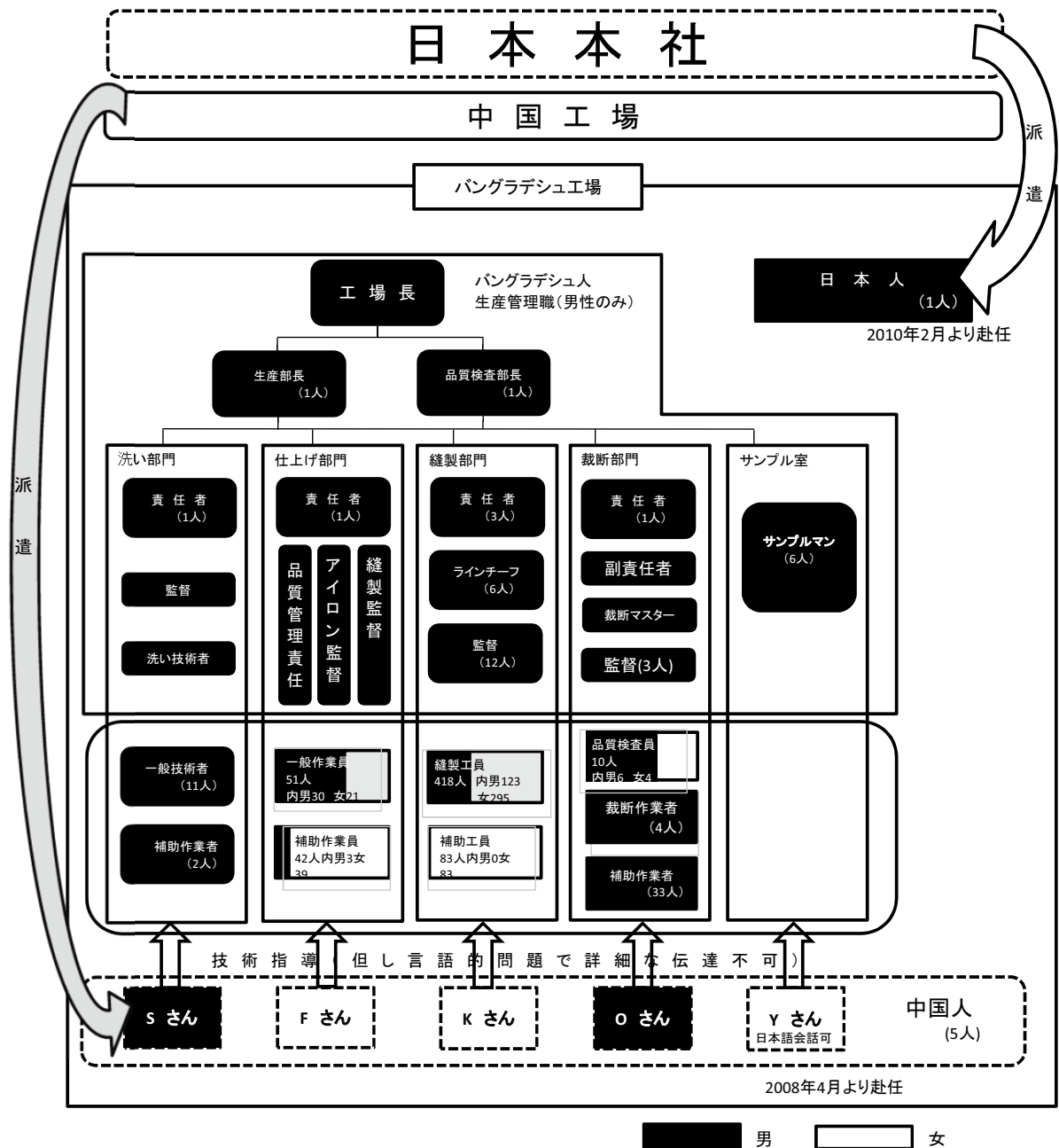


図6 バングラデシュ工場の企業組織

(出所) 2010年2月調査に基づき、筆者作成。

生産が大半を占め、主に生産価格の安いパンツを製造している。2010年2月の調査時点で、工場にはバングラデシュ人の労働者が、およそ900人(内、7割が女性)働いており、6つの縫製ラインで年間120万点の商品を生産する。作業機械は日系メーカーの中国製を使用し、商品生産に必要な生地や付属品は中国工場を通じた垂直取引を行っている。また、2010年2月時点で、マツオカアパレルには、日本本社の日本人男性社員1人(派遣開始日:2010年2月)⁹、中国工場から中国人男性技術者2人、中国人女性技術者3人(派遣開始日5人とも2008年4月)が派遣されている¹⁰。

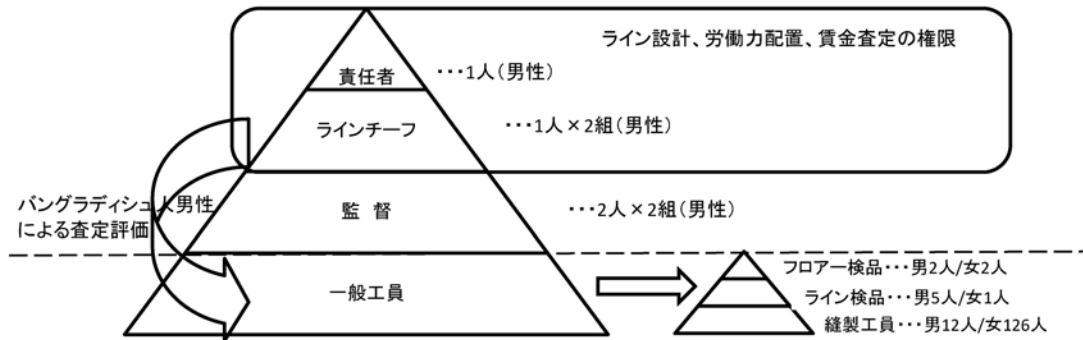


図7 縫製部門（3階）の組織と査定システム

（出所）2010年2月調査に基づき、筆者作成。

図6は、 Bangladesh工場の企業組織をジェンダーの視点から図示したものである。これによれば、工場長以下、生産部長、品質検査部長、そして洗い、仕上げ、縫製、裁断、サンプルの5部門の責任者は全員 Bangladesh人男性であることが分かる。一方で、マツオカアパレルで働く Bangladesh人の内7割が女性であるにも関わらず、責任ある立場についている女性は一人もいない。

このようなジェンダー分離的かつ非対称な企業組織は、生産部門の内部にも見て取れる。工場内部で最も多くの女性が配属されている縫製部門を事例にすれば、わかりやすい。図7は、3階から5階に位置する縫製部門の様子を3階の事例に従って図示したものである。縫製部門の場合、各階の責任者と責任者の直属の部下であるラインチーフ、ラインチーフの補佐役の監督（各組に2人ずつ）まですべて男性によって占められている。一方、全ての女性は一般工員として働いている。図7に示した通り、縫製ラインの設計、ライン上のどこに誰を配置するか、また各工員の賃金をいくらとするか、これらの重要な権限は、責任者とラインチーフにのみ与えられている。先に確認したように、責任者とラインチーフは男性のみであり、女性にはこれらの権限を行使する機会は一切与えられていない。

①日本向け低価格帯ショートパンツの生産過程

ここで、日本向け低価格帯ショートパンツの生産過程について見てみよう。中国子会社工場から船便で生地や付属品を送り、 Bangladesh最大の船着き場であるチッタゴン港からマツオカアパレルまで運び込むところから始まり、完成品の出荷に至るまで、大きく分類して11工程ある¹¹⁾。

第1工程は検査機を用いての生地検査、第2工程が出来上がりの際に伸縮性を保っておくための生地洗いと乾燥、第3工程が生地の裁断、第4工程が裁断した生地の検査（人間の手による再検査）、第5工程が縫製、第6工程が縫製工程で生じた汚れを除去するための洗いと乾燥、第7工程が仕上げ工程（付属品の装着、品質検査、アイロン、たたみ）、第8工程が梱包、第9工程が検針作業、第10工程が箱詰め、第11工程が出荷である。この第1から第11工程までの一連の生産工程の前に、中国子会社の指示および指令機能の下でCAD（Computer-Aided Designの略）とサンプル作成を行っている。

本稿では、ショートパンツ生産の核といえる縫製工程の労働過程をジェンダーの視点から分析する。その前に、日本向け低価格帯のショートパンツ生産に必要な縫製工程について言及する。

図8は、マツオカアパレルの縫製フロアのライン配置を図示したものである。ここに示したように、

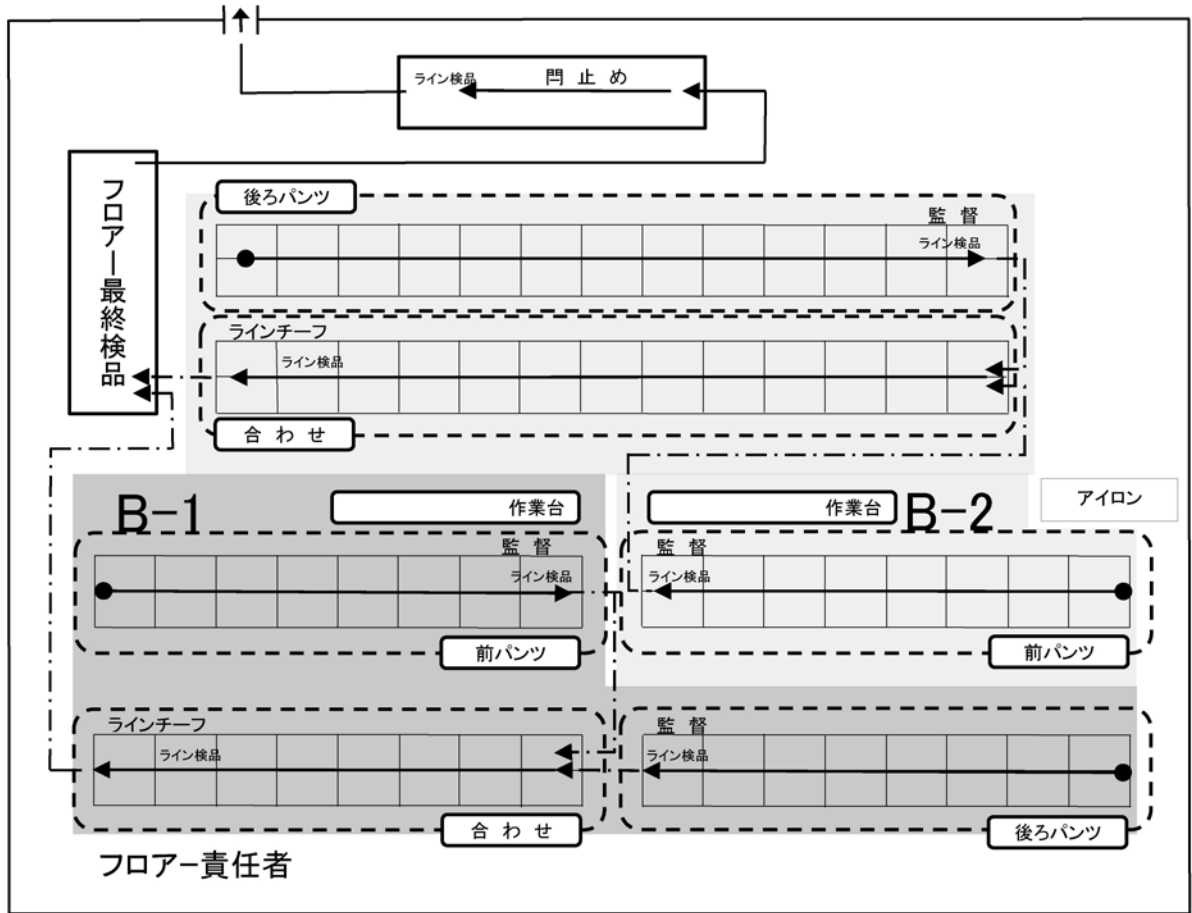


図8 縫製フロアーのライン配置

(出所) 2010年2月調査に基づき、筆者作成。

各縫製階には大きく2組 (B-1組とB-2組) の縫製ラインがある。この2組の縫製ラインは、3つのレーンから成り立っている。この3つのレーンとは、①前パンツ、②後パンツ、③合わせである。この3つのレーンを経て、1枚のショートパンツが完成する。各レーンの最後尾には、必ずライン検品係 (品質検査員) が1人ずつ配置されており、最も初期の不良品処理の役割を担っている。このライン検品係が、きちんと不良品を発見できるかどうか、非常に重要である。生産工程の早い段階で不良品を特定し、その場で縫製工具に修正させることは、低価格の商品を生産するうえで欠かせないからである。

筆者の調査によれば、前パンツレーンには17工程、後パンツレーンには24工程、合わせレーンには25工程あり、一枚のショートパンツを生産するためには合計で66工程を必要とする。バングラデシュ工場では、ほとんどの工員が1人1工程を担当しており、より難度の高い工程においては (縫製) 工員を補助する補助工員がつく。そのため、1枚のショートパンツを生産するには、およそ70人の工員の手が必要となる。

合わせレーンの生産工程まで終了すれば、その生産物はフロアー最終検品まで運ばれる。ここで再び品質検査作業を行い、門 (かんぬき) 止めの作業に進む。門止めとは、ほつれを防止するための補強作業のことを意味する。門止めの出来上がりを検査し、問題がなければ、全ての縫製工程が終了する。そ

して縫製工程で生じた汚れをとるために、再度洗い、乾燥を経て、仕上げ部門へと進む。

筆者は、先に記した 66 工程に従事するすべての労働者の特徴を、現地調査により明らかにした。以下、前パンツレーン、後パンツレーン、合わせレーンのそれぞれについて考察する。66 の難易度には差異がある。全体を通じて、前パンツレーン、後パンツレーンよりも合わせレーンの工程の方が難易度は高く、合わせレーンに配置される縫製工員の方が、高い熟練度を要求される。

②縫製部門・前パンツレーンの労働過程¹²

表 6 は、前パンツレーンの労働過程と労働力の特徴を表記したものである¹³。17 工程のうち、工程 1 の本体印付けは補助工員、工程 17 のライン検品係は品質検査員が担当し、残りは全て縫製工員である。1 人の品質検査員を含み、男性は 3 人おり、残りは全員女性であった。レーンに配置される労働者の年齢は、10 代後半から 20 代が中心である。学歴¹⁴は、サインのみ¹⁵が 2 人、途中退学も含めて、初等教育までが 5 人、前期中等教育までが 7 人であった。中期中等教育課程を卒業したのは、品質検査員の男性だけである。婚姻状況は未婚者よりも既婚者が多く、特に、女性の場合には早婚の状況が指摘される。

前パンツレーンの生産工程の中で、最も高度な縫製技術を必要とする工程は、工程 12 ファスナー前たてである。曲線縫いを要し、出来上がり商品の善し悪しを左右する重要工程の一つと考えられている。筆者の調査時点で、この工程を担当するのは 20 歳の未婚女性である。これまでに、5 年 3 ヶ月縫製工場で働いた経験がある彼女の月収は、残業代を含めて 5000Tk (タカ) である¹⁶。この額は、前パンツレーンの縫製工員の中で最高額である。彼女の事例は、縫製工場での勤務年数が要求される縫製技術水準と賃金額を、反映していることを示している¹⁷。

一方、他の女性縫製工員については、縫製経験がライン配置と賃金査定を規定するとは言えない状況が指摘できる。例えば、工程 10 を担当する既婚女性は、縫製工場での勤務経験が 14 年あるにもかかわらず、勤務経験が 2 年程度の工程 11、工程 16 の 2 人の女性工員と同じ月収額の 4500Tk を得ているにすぎない。

③縫製部門・後ろパンツレーンの労働過程

表 7 は、縫製部門の後ろパンツレーンの労働過程と労働力の特徴を示している。全てのアイロン工程、レーンの最終工程のライン検品工程には、男性が従事している。24 人の縫製工員、補助工員のうち 21 人は女性である。男女共に 10 代後半から 20 代前半に集中しており、年齢層は低いが、未婚者よりも既婚者が多い点は、前述の前パンツレーンと同様である。学歴は、その大半が初等教育から前期中等教育程度と低く、サインのみも 1 人いる。ただし、アイロン係や品質検査員の男性の中には、中期中等教育課程の進学者あるいは卒業者が含まれている。

後ろパンツレーンには、前パンツレーンのように高度な縫製技術を必要とする工程は存在せず、工程間の難易度にさほど差がない。このことから、縫製工員の月収は 3500Tk から 4500Tk の間にあり、前パンツレーンのように 5000Tk 以上の月収を得ている縫製工員は存在しない。後ろパンツレーンには、3 人の男性縫製工員が従事しているが、男女の縫製工員間で月収額に大きな差はない。

一方、縫製工員と補助工員間の職階上には、明確な賃金格差が存在しており、補助工員 5 人の月収は、残業代を含めて 2000Tk である。縫製工員の月収と比較すれば、非常に低いといえる。補助工員は全員女性である。女性補助工員は、初職者や縫製経験が 3 ヶ月しかない工員がいる一方で、工程 18 を

表6 縫製部門・前パンツレーン労働過程とその特徴 縫製技術水準…(無印) 普通、(☆) やや高度、(☆☆) 高度

工程	職位	性別	年齢	教育(卒)	婚姻	現工場経歴	縫製経歴	月収(Tk)
1 本体印付け	補助工員	女	20	前期中等	既婚	1ヶ月未満	6ヶ月	—
2 本体サイド(オーバーロックミシン)	縫製工員	女	23	初等教育	既婚	2年	6年	4241
3 内ポケットパーツ(オーバーロック)	縫製工員	女	19	前期中等	既婚	9ヶ月	4年	4000
4 内ポケット縫いつけ	縫製工員	女	17	前期中等(クラス6)	未婚	3ヶ月	3年	3000
5 内ポケット合わせ	縫製工員	男	33	前期中等(クラス7)	既婚	2年	7年	4000
6 内ポケット最終	縫製工員	女	27	初等教育(クラス3)	既婚	1年	8年	4000
7 内ポケット本体縫いつけ	縫製工員	女	30	初等教育	既婚	2年	9年	4000
8 内ポケット本体表面縫い合わせ	縫製工員	男	21	初等教育	既婚	1年半	5年	4000
9 内ポケット門止め	縫製工員	女	19	前期中等(クラス9)	未婚	3ヶ月	2年	3800
10 ファスナー	縫製工員	女	32	サインのみ	既婚	2年	14年	4500
11 ファスナー見返し	縫製工員	女	25	初等教育	既婚	1年3ヶ月	1年6ヶ月	4500
12 ファスナー前立て(☆☆)	縫製工員	女	20	前期中等(クラス7)	未婚	1年3ヶ月	5年3ヶ月	5000
13 ファスナー持ち出し	縫製工員	女	28	サインのみ	既婚	1年10ヶ月	7年	4300
14 ラベル付け	縫製工員	女	35	前期中等(クラス6)	既婚	5ヶ月	3年	4000
15 あきどまり	縫製工員	女	25	前期中等	未婚	1年	2年	4500
16 股上ステッチ	品質検査	男	38	前期中等	既婚	3ヶ月	4年	3800

(出所) 2010年2月調査に基づき、筆者作成。

※注1 (表6から表8に共通)

バン格拉デシヤ学校制度…初等教育5年間(1年生から5年生)、中等教育7年間(6年生から12年生:前期中等教育3年、中期中等教育2年、後期中等教育2年)。

※注2 (表6から表8に共通)

為替レート(対米ドル換算)…1米ドル=84.3Tk(2012年2月1日現在のバングラデシヤ銀行)。

表7 縫製部門・後パンツレールン労働過程とその特徴 縫製技術水準…(無印) 普通、(☆) やや高度、(☆☆) 高度

工程	職位	性別	年齢	教育(卒)	婚姻	現工場経歴	縫製経歴	月収(Tk)
1 サイドポケット印付け	補助工員	女	18	前期中等(クラス6)	既婚	6ヶ月	初職	2019
2 サイドポケットステッチ(横)	縫製工員	女	19	初等教育	既婚	2ヶ月	4年2ヶ月	3500
3 サイドポケットステッチ(縦)	縫製工員	女	18	前期中等(クラス7)	未婚	1年	4年	3500
4 サイドポケットアイロン①	アイロン	男	18	前期中等(クラス9)	未婚	2ヶ月	1年半	3300
5 サイド・バックポケット上部ステッチ	縫製工員	女	18	初等教育	未婚	1年	3年半	3500
6 サイド・バックポケットアイロン②	アイロン	男	24	前期中等	既婚	4ヶ月	6年	3400
7 サイドポケットサイドステッチ	縫製工員	女	21	初等教育	既婚	10ヶ月	2年	3500
8 サイドポケット(オーバーロックマシン)	縫製工員	女	23	前期中等	既婚	3ヶ月	4年	4000
9 サイドポケットふた	縫製工員	女	25	前期中等	既婚	1年	5年	4500
10 バックポケット本体縫いつけ	縫製工員	女	25	前期中等	既婚	1年	8年	4000
11 マジックテープ切り	補助工員	女	25	初等教育	既婚	2ヶ月	3ヶ月	2000
12 サイドポケットマジックテープ付け①	縫製工員	女	21	前期中等	既婚	5ヶ月	7年	4000
同上②	縫製工員	男	24	前期中等	既婚	1年2ヶ月	7年	4000
13 サイドポケットアイロン	アイロン	男	24	初等教育(クラス3)	既婚	1年	3年	3400
14 本体表・裏番号確認	補助工員	女	30	前期中等	既婚	1年	2年	2000
15 表・裏脇縫い①	縫製工員	女	25	初等教育	既婚	3ヶ月	3年	4000
16 表・裏脇縫い②(オーバーロックマシン)	縫製工員	男	19	初等教育	既婚	1年1ヶ月	3年	4500
17 表・裏脇縫い③(表面縫い)	縫製工員	女	22	前期中等	既婚	1ヶ月未満	8年	—
18 サイドポケット縫いつけ印	補助工員	女	20	初等教育(クラス4)	既婚	1年	初職	2000
同上	補助工員	女	20	前期中等	既婚	2ヶ月	9年	2000
19 サイドポケット縫いつけ	縫製工員	女	18	初等教育(クラス2)	未婚	7ヶ月	6年	4400
同上	縫製工員	女	20	初等教育	既婚	1年	6年	4300
同上	縫製工員	女	25	初等教育(クラス3)	既婚	2年	10年	4050
20 サイドポケットふた縫い付け(裏)	縫製工員	女	20	前期中等(クラス9)	未婚	2年	5年	4500
21 サイドポケットふた縫い付け(表)	縫製工員	女	35	前期中等(クラス7)	既婚	6ヶ月	8年	4500
22 後ろ股上(裏)	縫製工員	男	22	前期中等教育	既婚	1年2ヶ月	2年半	4000
23 後ろ股上二度縫い(表)	縫製工員	女	24	サインのみ	既婚	7ヶ月	6年	4000
24 ライン検品	品質検査	男	32	前期中等(クラス9)	未婚	2年	5年	4500

(出所) 2010年2月調査に基づき、筆者作成。

表8 縫製部門・合わせレーン労働過程とその特徴 縫製技術水準…(無印) 普通、(☆) やや高度、(☆☆) 高度

工程	職位	性別	年齢	教育(卒)	婚姻	現工場経歴	縫製経歴	月収(Tk)
1	ベルト脇ステッチ			監督兼任				
2	ベルト脇ステッチ二枚重ね	女	23	前期中等	既婚	2年	5年	4500
3	ベルト印付け	女	20	前期中等(クラス9)	既婚	4ヶ月	初職	2000
4	ベルトアイロン①	男	25	前期中等	既婚	1ヶ月未満	9年	—
5	ベルトステッチ	女	28	前期中等	既婚	1年	4年	5000
6	ベルトアイロン②芯貼り	男	24	初等教育	既婚	2ヶ月	2年	3500
7	ルーブ	女	21	初等教育	既婚	1年	3年	4500
8	ベルト通し縫いつけ①	女	20	前期中等	未婚	4ヶ月	1年半	4000
9	ベルト角縫い合わせ	女	28	サインのみ	既婚	1年1ヶ月	8年	4500
10	ベルトヒモ穴あけ	女	28	初等教育	既婚	1年2ヶ月	3年	記憶なし*
11	腰印付け	女	22	初等教育	既婚	1ヶ月未満	1年	—
12	ベルト縫いつけ①(☆)	女	35	前期中等(クラス7)	既婚	1年	7年	4900
同上	同上(☆)	女	30	前期中等(クラス7)	既婚	1年	7年半	5000
13	ベルト合わせ印付け	女	19	前期中等(クラス9)	未婚	1ヶ月未満	1年	—
14	ベルトゴム付け①	女	27	サインのみ	既婚	2年	17年	4500
15	ベルトゴム付け②	女	18	初等教育	未婚	1年	2年	4000
16	ベルト縫い合わせ(☆☆)	男	27	前期中等	既婚	10ヶ月	8年	5000
同上	同上(☆☆)	女	27	初等教育	既婚	1年8ヶ月	8年	5200
同上	同上(☆☆)	女	22	初等教育	既婚	7ヶ月	8年7ヶ月	5000
同上	同上(補佐)	女	20	前期中等	既婚	1ヶ月未満	初職	—
同上	同上(補佐)	女	23	初等教育(クラス3)	既婚	6ヶ月	初職	2500
17	ベルト縫いつけ②(☆)	男	21	前期中等	未婚	1年4ヶ月	6年	5500
18	ベルト縫いつけ③(☆)	女	33	前期中等(クラス9)	既婚	1年	5年	5000
19	ベルト通し長さ揃え							
20	ベルト通し縫いつけ②	女	18	初等教育	未婚	2年	3年	4000
21	ベルト通し強度	女	35	初等教育	未婚	7ヶ月	7年	4150
22	ライオン検品	男	25	前期中等	未婚	10ヶ月	3年半	6500
23	股下・股上ステッチ	女	20	前期中等(クラス6)	既婚	3ヶ月	4年	4500
24	裾ステッチ	女	18	前期中等(クラス6)	未婚	1年	3年	4000
同上	同上	女	20	前期中等(クラス7)	既婚	7ヶ月	4年	4500
25	糸くずとり	女	34	初等教育	既婚	5ヶ月	初職	2500

(出所) 2010年2月調査に基づき、筆者作成。

*「記憶なし」は、回答者本人が先月の手取り額を覚えていない状態を意味する。

担当する女性のように、9年の縫製経験がある工具も含まれている。9年という長期の縫製経験が評価されず、補助工具として毎月2000Tkが支払われている。

④縫製部門・合わせレーンの労働過程

表8は、縫製部門の合わせレーンの労働過程と労働力の特徴を示したものである。アイロン係、品質検査員は全員男性が担当している。合わせレーンには、男性縫製工具は2人しかおらず、残りの24人の縫製工具、補助工具は全員女性である。合わせレーンでは、30代の女性工具が5人含まれており、前パンツレーン、後ろパンツレーンに比べて、女性工具の年齢層は高い。学歴は、サインのみの2人から初等教育や前期中等教育程度が大半を占めている。中期中等教育を修了した者は、品質検査員の男性を含む3人である。

合わせレーンでは、縫製技術水準が高度とやや高度の工程が含まれている。高度の工程は工程16であり、やや高度の工程は工程12、工程17、工程18である。いずれもベルト（腰回り）関連の工程であり、長い曲線縫いを必要とすること、完成品の善し悪しを左右する重要箇所の一つと考えられていることが、要求される難易度の高さを示している。高度、やや高度の工程に従事する7人の縫製工具のジェンダーに基づく内訳は、女性が5人、男性が2人であり、女性の方が多い。工程12と工程16に従事する男女5人の縫製経験年数は、7年から8年にわたっており、長期の縫製経験を有する工具である。7人の月収を見れば、工程12の女性工具の月収が4900Tkであった以外は、全員5000Tkを超えている。このことは、前パンツレーンの場合と同様に、縫製経験と縫製技術水準、そして賃金査定との間に一定程度の対応関係があると指摘できる。

一方で、その他の工具については、縫製経験と縫製技術水準、そして賃金査定はほとんど対応しておらず、前パンツ、後パンツと同じ問題を抱えている。例えば、工程14を担当する27歳の既婚女性は17年の縫製経験にも関わらず、技術水準の高度な工程に配置されることはなく、月収は4500Tkである。

さて、前述した7人の熟練縫製工具は、縫製工具の中で月収額が高いと指摘した。しかし、表8によれば、合わせレーンの中で最も高い月収を得ているのは、工程22の男性品質検査員である。彼は、縫製経験年数がわずか3年半に過ぎないにも関わらず、月収6500Tkを得ている。

ここまでの論点をまとめておこう。第1に、3つのレーンのライン検品係はみな男性であったことである。3つのレーンの品質検査員は、全員学歴は高いが、縫製工場での勤務年数は短く、何よりもミシンの操作経験が一切ない。縫製レーン上で、ライン検品係は極めて重要な任務を果たす必要があるにも関わらず、労働力の配置に十分な配慮がなされていない。ライン検品係には、縫製工具による縫製の善し悪しを適切に判断し、問題を見つけた場合には、適宜縫製工具にどこが問題であるかを正確に伝える必要がある。しかし、現状では、縫製技術をほとんど持たない品質検査員がマニュアル化された品質検査方法によって、検査するにとどまり、十分に機能していない。本来早期に発見されなければならない問題が、仕上げ工程の最終段階で発見されるなど、問題を抱えている。

第2に、難度の高い工程に配置される工具の月収は、男女を問わず高いということである。そして難度の高い工程を担っているのは、男性よりも女性の方が数の上で多い。つまり、難度の高い工程には男性のみならず女性も配置されており、その工程を担当する女性の月収は、その工程に要求される縫製経験年数と技術水準に照らせば、適合的である。先に確認したように、労働過程上の采配や賃金査定は、フロアー責任者とラインチーフである男性が行っているのであり、彼らによる技術に見合った評価は、

彼らが「高度な縫製技術を持つ工員」として評価した一部の女性に対してのみ、機能している。ここには、女性本人の年齢や学歴、婚姻歴、さらには子どもの有無などの要因は関係しない。

第3に、その一部の女性工員に対する評価とは裏腹に、残りの膨大な女性に対する評価は極めて曖昧であるということである。長期間勤めた経験のある女性が全く技術を必要としない補助業務に従事するなど女性個人が獲得してきた経験が十分に生かし切れていないのが現状である。言うまでもなく、彼女たちの賃金は非常に低く、今後、彼女たちが工場内であらたな技術を習得し、昇進昇格していく可能性は非常に限られている。そうなれば、彼女たちにとって、低賃金のままでも働き続けるか、それとも今よりも少しでも高い賃金をもらうために別の工場に移るか、それともやめるかのどれかしか選択肢はない。バングラデシュ人男性による女性工員の査定評価は、膨大な数の女性工員の「熟練」を「熟練」として評価しないシステムとしてなっており、ここにバングラデシュ工場における女性工員の低賃金化を創出させている原因がある。

(3) 技術移転

企業内の技術移転をジェンダーの視点から分析すれば、前述の生産・労働過程に加えて、第二次移転先としてのバングラデシュの課題が見て取れる。ここでは日本から中国への「第一次移転」との比較を通じて検討したい。

マツオカコーポレーションにとって、最初の海外生産は中国ではなく韓国であった。1982年のことである。韓国では、委託生産という形態をとり、直接投資による自社工場の開設とそこでの生産には踏み切っていない。しかし、1988年のソウルオリンピックを契機に、韓国でサービス産業が急速に伸びるとともに、製造業での労働力不足に直面した。そのため、次の委託生産先として、中国北京を選んだ。しかし、原材料や資材の調達が難しいことなどを理由として、北京での生産を断念し、上海での生産準備を開始した。1990年11月には、浙江省に茉織華制衣有限公司を中国、日本の両社が半分ずつ出資する形で設立した。1999年1月には上海証券取引場のB株上場、2001年3月にはA株上場を果たす。またその上場資金を用いて、浙江省南通に工場を新設した。マツオカコーポレーションは1999年に日本工場を閉鎖するが、それ以降は、中国工場がマザー工場としての役割を果たしている。

開設当時の中国工場における主要な生産アイテムはユニフォームであった。その後、1993年から1995年にかけてカジュアルウェア（ジャケットやパンツ）、1996年にはスラックス、1998年から1999年には高級海外ブランドのスーツを手掛けるなど、着実に生産アイテムの高度化に着手し、それが成功している。これらの一連の過程の背景には、マツオカコーポレーションにとってのマザー工場であった日本国内工場の維持が困難であり、それに代わりうる工場を作らなければならない状況があった。そのために、大きく2つの方法で、日本本社から中国工場への技術移転を進めた。1つ目は日本本社の日本人（男性）熟練技術者の中国工場への企業内派遣であり、2つ目は中国工場の中国人（女性）工員の日本本社への企業内研修生制度である。いずれも現在（2009年12月調査時）に至るまで継続している。それぞれ簡潔に述べれば以下のとおりである。

まず日本人（男性）熟練技術者の中国工場への企業内派遣についてである。マツオカコーポレーションは、中国工場全体の技術力を向上させることを目的として、日本人（男性）熟練技術者を中国工場へ派遣している。派遣要員は長年高級アパレル企業の製造工場で働いた経験がある熟練技術者である。マツオカコーポレーションは、熟練技術者を中途採用の形態で本社に採用し、長期駐在員として中国工場

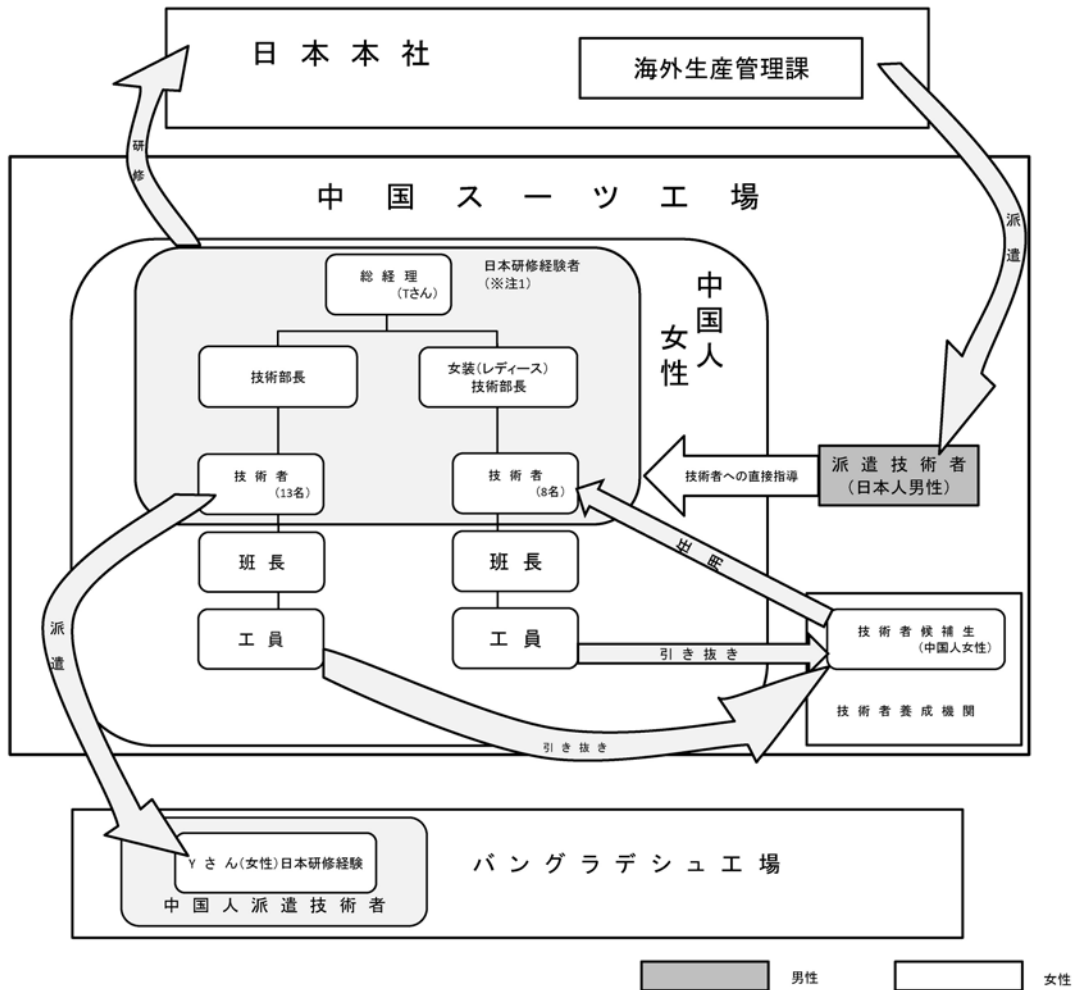


図9 中国スーツ工場の企業組織と技術移転

(出所) 2009年12月上海調査に基づき筆者作成。

(注1) 技術者のうち数名は日本研修を経験していない者も含まれる。

へ派遣する。図9は中国工場の中でも最も技術水準の高いスーツ工場の企業組織を图示したものである。

基本的に、日本人(男性)熟練技術者は中国人の技術者に対して、日本語で技術指導を行う。

日本人(男性)熟練技術者が日本語で技術指導を行えるのには理由がある。それが中国人女性工員の日本本社での企業内研修生制度である。マツオカコーポレーションは毎年中国工場から5~10人の中国人女性を日本本社へ送り込み、彼女たちの生活費、給料を丸抱えして養成している。研修生の選出は、本人の希望と将来性を見込んで中国工場が決定するが、現在(2009年12月調査時)までほとんどが女性である。1年目は研修生、2年目と3年目は実習生として各配属先の上司である日本人男性社員の下で彼らと同じ職務に従事する。3年間で日本語は仕事に支障がないほどに上達するとともに、縫製技術、経営管理、貿易実務、営業業務などを学び、彼女たちは中国へ帰国する。帰国後は、中国工場の幹部候補生として昇進昇格の道を歩む。

図9に示した通り、中国スーツ工場では、総経理（日本語で社長の意）、2人の技術部長（メンズ担当およびレディース担当）、技術者のほとんどは研修生制度の経験者である。ゆえに、日本人（男性）熟練技術者は、この研修生制度を経験した技術者に対して日本語で技術指導することが可能となり、日本人（男性）技術者が有する技術は、中国人（女性）技術者を通じて、班長、工具へと伝達されていく。注目すべきは、中国スーツ工場の企業組織が総経理以下中国人女性によって形成されていることである。彼女たちは、地元出身の中卒の「お針子」からたたき上げによって作られた技術者集団であり、総経理Tさんを中核として、現在まで中国人女性の組織が再生産されている。

一方の、中国からバングラデシュへの「第二次移転」についてはどうであろうか。前述したように、バングラデシュ工場であるマツオカアパレルの開設のわずか1ヶ月後に、中国人技術者5人が派遣されている。この5人がマツオカアパレルの技術向上という職務を託されたといえる。図6に示したように5人は5つの各部門（洗い、仕上げ、縫製、裁断、サンプル）に配属されるものの、言葉の壁に阻まれて十分な技術伝達をすることが出来ていない。というのも、現時点で、マツオカアパレルから中国工場または日本本社への研修生制度は一般工員レベルでは存在しておらず¹⁸、中国語、日本語を話すことのできる技術者および工員はいない。そのため、中国人技術者は中国語（サンプルに配属の中国人女性Yさんは日本への研修生制度経験者であるため日本語も話すことが可能）、バングラデシュ人の技術者、工員はベンガル語を話し、唯一の意思疎通は、両者が覚えた片言の英語か、身振り手振りによっている。これでは、中国人技術者がもつ技術は、バングラデシュ人に十分に伝達されているとは言い難い。加えて、5人の中で最も高度な縫製技術を有する中国人女性Yさんは、サンプル室に配属されており、彼女の持つ技術力が一般の、特にバングラデシュ人の女性工員に伝達されない状況である。バングラデシュでは、サンプル作成を担うのはほとんどが男性であり、ここに女性工員が配属されることはほほない¹⁹。バングラデシュ工場の企業組織上にあるジェンダー非対称の構図がここでも課題として析出される。

4. 日系縫製工場で働く女性たち——管理職女性の出現と特徴

日系縫製企業によるバングラデシュへの工場移転は、バングラデシュの女性に何をもたらしたのだろうか。2012年8月の補足調査において、筆者はマツオカコーポレーションのバングラデシュ工場、マツオカアパレルの人事労務管理がなぜ、バングラデシュ人男性の管理職（生産部長、品質検査部長、フロア責任者など）に委ねられているのかを問うた。すると、あるバングラデシュ人の生産部門の管理職は、その理由を、「男性の方が女性よりも長時間勤務が可能であること」を挙げた。また同じ質問に対して、日本人男性駐在員はバングラデシュの宗教的慣習を指摘したうえで、「女性が男性よりも上の立場で指揮することは（この国では）困難である」と話し、さらには「バングラデシュの女性も昇進する意欲がないはず」と女性の管理職への昇進の可能性を否定した。

筆者は、2007年からバングラデシュの縫製工場とそこで働く女性たちについて調査研究を行ってきたが、前述した中国工場で観察された中国人女性に見られたような企業組織の形成はおろか、ひとつのレーンを指揮、監督する（バングラデシュ工場では、いわゆるラインチーフ）職位にも女性が従事していることを見聞きしたことはなかった。そのため、先の疑問に対する、バングラデシュ人の管理職や日本人男性駐在員の回答は受け入れがたいとはいえ、納得するうえで十分な回答であった。

その後、筆者は2012年8月に、新たにもう1社、日系縫製企業のバングラデシュ工場の調査を開始

した。この企業は、2010年に1100人規模（2012年8月時点）の自社工場をバングラデシュに開設した。いくつもある日系縫製企業の中からこの企業を選択した理由は、日系を含む外資系、地場系の縫製工場の中で、重衣料（ブラックフォーマル、ジャケット、コートなど）の生産にバングラデシュで初めて着手した工場であり、さらに、女性の管理職を積極的に養成、登用しているからである。また、女性管理職を軸にして、バングラデシュへの技術移転を試みる努力も調査を通じて観察された。

ここで、同工場の生産部門で働く管理職の女性3人を紹介する。1人目はアメナ（仮名）である。彼女は、本工場の中でフロア全体を統括する唯一の女性フロア責任者である。35歳のアメナは、同工場が開設された当初から入社しており、縫製工場での職歴は15年である。彼女にとっての最初の就労先は、ダッカEPZ（輸出加工区）内にある韓国系の縫製工場であった。中期中等教育認定修了試験（SSC）に合格したあと、18歳から縫製工場で働き始めたという。この韓国系の縫製工場では、彼女は9年間勤務した。最初は訓練生として勤務したが、その後縫製工員、監督と昇進し、さらに、フロア責任者に昇進したという。

しかし、仕事量に対して給料が見合わないことを理由に退社し、すぐに大手地場系縫製工場に転職する。ここでは4年間勤めた。入社した当時の職位は監督であり、その後フロア長まで昇進した。彼女によれば、前の職場（大手地場系縫製工場）の工場長は女性であり、他にもフロア責任者、監督の職位に女性が複数ついていたと話した。女性が責任ある立場で働くことに違和感はなかったという。しかし、日系縫製工場が新たな人材を募集していることを広告で知り、応募した。この時も、わずかではあるが日系縫製工場の方が、月給が高いことを理由に転職している²⁰。

彼女はこれまでの経験を見込まれ、入社当時からフロア責任者として雇われた。また、同企業の企業内研修生制度の長期研修生として中国工場へ派遣された。もちろんバングラデシュ人女性の派遣は、当該日系縫製工場にとって初めての試みである。2012年8月現在まで中国工場に派遣された女性はアメナのみである。入社当時の彼女の月収は1万6000Tkであり、2011年10月1日に1万7000Tkに昇給したという。

彼女の世帯、世帯保持状況をみれば、以下のとおりである。同居家族は、本人、夫と実母の3人である。6歳になる息子は舅と姑が居住するクスティア県に預けている。毎月息子の養育費も兼ねて、5000Tkから7000Tkをクスティア県に住む舅姑に送金している。夫は同じ日系縫製工場に働いていたが、会社との関係がこじれ、辞職した。現在は休職中であるという。アメナは自身の給料で家計をやり繰りしている。

2人目はショマ（仮名）である。彼女は2010年3月に日系縫製工場に入社した。現在は、1つのラインを統括するラインチーフ（同工場では班長と称す）として働いている。彼女はクスティア県で生まれ、クラス10を卒業後、自宅で家事手伝いをしていた。その後、結婚をするが、夫の重婚を機に縫製工場での就労を選択した。ダッカ市内の工場に1年間、その後も2～3の縫製工場に5年間縫製工員として就労した。そして2010年3月に、日系縫製工場へ入社した。入社時は縫製工員として働いていたが、わずか6ヶ月後にサンプルマン（サンプル作成者）としてサンプル室で働くようになった。サンプル室では、同工場の技能研修を受けた。その後、ラインチーフ（班長）の職位に昇進をした。

彼女本人によれば、月給は、縫製工員時代に4500Tk、サンプルマン時代に1万Tk、ラインチーフ時代に1万1000Tkであるという。昇進とともに確実に昇給している。他の工員が帰宅した後も、片づけをし、緊急を要す時には休日出勤もしなければならず、それだけ責任も重い、やりがいのある仕事

であるという。

シヨマには子どもがおらず、現在弟と従姉弟と3人で居住している。弟は大学を卒業後、靴工場で就労している。その弟よりも、彼女の方が月給は高く、世帯の中で彼女が主たる稼ぎ手であるという。夫が再婚した時には、自分がどう生きていったらよいのかと途方に暮れることもあったが、今は、自分の仕事にやりがいを感じているという。

3人目はコリー（仮名・敬称略）である。日系縫製工場で働き始めて1年3ヶ月が経つ。ポリシャル県出身の34歳、未婚である。18歳の妹とともに工場で働く。彼女は、ラインチーフ（同工場では班長と称す）、妹はミシン針の管理係である。彼女の学歴は、中期中等教育認定修了試験（SSC）合格²¹まで、妹は後期中等教育認定修了試験（HSC）合格²²までである。姉妹ともに学校教育を受けている間は、ポリシャル県に住む両親の下で生活をしてきたが、現在は叔父夫婦とともに4人で居住している。日系縫製工場で働くまでに、ダッカEPZ（輸出加工区）の中にある韓国系の縫製工場で3年間勤務し、その後大手地場系縫製工場で2年間勤務する。この2社は、前述したアメナがたどった経路と同じである。韓国系の縫製工場では、資材管理係、その後サンプルマンとして勤務した。地場系縫製工場では、入社時から監督として働いた。日系縫製工場では入社時からラインチーフとして、ラインの指揮・監督を担当している。将来はフローア責任者に昇進できるという話も出ており、このまま継続して同工場で働きたいと話した。

以上の3人の事例から若干の考察を行いたい。第1に、いずれの3人も、日系縫製工場で働く前に、女性管理職が複数いる工場での勤務経験を有しており、そこでの経験値が日系縫製工場で生かされているということである。同時に、日系縫製工場では、彼女たちのこれまでの経験値を適切にくみ取り、女性たちの能力に見合った形での昇進を適宜行っている。また昇進の際には、日系縫製工場独自の内容で訓練を受ける機会を女性たちに与えている。3人とは別のあるラインチーフの女性は縫製工員から監督に昇進した時に、工場内の訓練を受けたといい、その訓練を受けたことにより、どんな洋服でも、図面を見て1つの製品を丸ごと仕上げるができるようになったと筆者に話した。ちなみに、同企業は現地化を進める目的で、工場開設から調査した2012年8月の時点までに、10人弱の日本人技術者と中国人技術者をバングラデシュ工場に派遣し、技術移転を進めていた。

第2に、フローア責任者やラインチーフの職位に複数のバングラデシュ人女性がついていることが、その下で働く女性工員にとって励みになっていることである。先に記した、コリーのように、次なる昇進に向けて、継続して働こうとする女性がいる。また別の縫製工員は、責任ある立場で働いている女性たちに対して憧れの意識を持ち、自分も将来そうなりたいと筆者に語った。さらに、参与観察を通じて、生産部門の管理職に女性が就くことの意義も感じとれた。特に、フローア責任者のアメナは、各ラインで問題が起きた際の対処の仕方や各ラインに並ぶ縫製工員、特に女性の縫製工員の特徴を把握しており、細やかな対応を適宜行っていた。各々の女性縫製工員も、こうしたアメナの対応を評価している。

第3に、紹介した3人は、生産部門の管理職に就いていることにより、月給は非常に高く、それ故に、世帯内で稼ぎ手としての立場を確立している。日系縫製工場の一般の縫製工員の月給が、5000Tk（残業代込み）前後であることを考えれば、彼女達は倍以上の額を稼いでいることになる。縫製工員が、企業内の技術訓練の機会を付与され、それをもって昇進し1万Tkを上回る月給を得ていることは、1つの希望である。

ただし、今後日系縫製工場の中で、バングラデシュ人女性の企業組織の形成が広がりを持つかどうか

は、今のところ断言できない。というのも先に紹介した3人をはじめ、いずれも女性管理職のほとんどが未婚者か、既婚者でも夫が不在、また実母との同居など、女性本人が長時間工場での仕事に拘束されても支障がない家族構成であることを特徴としている。実際、生産部門の管理職は、女性であろうと毎日夜の10時まで勤務し、時には休日出勤もある。このような勤務体制であれば、おのずと生産部門の管理職になる要件は、残業や休日出勤をいとわない女性ということになってしまう。現に、紹介した3人のほか、生産部門の管理職に従事している女性は、毎晩遅くまで工場で仕事をするを問題視していないように感じられた。

加えて、女性の生産部門の管理職の1人は、男性の管理職からの嫌がらせを受けた経験があることを筆者に打ち明け、女性たちが仕事をしていくうえでの不安や不満なども散見された。今後、バングラデシュ工場の中で女性の管理職を養成するためには、給料や福利厚生面での待遇を整えることはもちろんのこと、仕事上での悩みがないかどうか心理的サポートなども行っていく必要があると言える。また、同じ職場で働く男性が女性の管理職の養成や登用による利点や恩恵を感じられるようにしなければ、マツオカコーポレーションの中国工場で見られたような女性企業組織の形成は困難であろうと考える。

5. 第二次移転先、バングラデシュが抱える課題

本稿では、筆者がこれまでに行ってきた研究成果を振り返るとともに、特に2012年から2014年にかけて追加で行った調査を踏まえ、金融危機以降の生産領域のグローバル化の最新動向をジェンダーの視点から検討した。

まず、生産・労働過程について言えば、縫製部門の3つのレーン（①前パンツレーン、②後パンツレーン、③合わせレーン）の生産・労働過程調査を通じて、バングラデシュ工場における労働過程上の問題を指摘した。とりわけ、各レーン上で最も重要な工程であるはずのライン検品係の配置の問題、膨大な数の女性工員の配置と賃金査定の問題を指摘し、これらがバングラデシュ工場におけるジェンダー非対称の企業組織に基づいていることを指摘した。さらに技術移転については、バングラデシュ工場の事実上の親会社である中国工場から、5人の中国人技術者を派遣しているにも関わらず、言葉の問題に阻まれてバングラデシュへの技術移転は期待するほどに成果を挙げていないことを明らかにした。またジェンダー非対称の企業組織により、中国人熟練技術者（特に、中国人女性Yさん）からバングラデシュ人女性工員の技術移転は十分に機能していない。これらは「第二次移転」に特有の問題として指摘することができる。

それではなぜ、このような問題を回避することができないのであろうか。また、たとえ問題を認識していたとしても、十分に対処しない、あるいは放置し続けているのだろうか。それは、日本から中国への第一次移転と、中国からバングラデシュへの第二次移転との間にある、日系企業の投資行動、経営戦略上の違いとして見ることができる。

日系企業にとって、中国工場は日本国内工場に代わるマザー工場としての機能を持つものに対して、バングラデシュ工場では、今のところ中国工場のリスク対策としての機能を持つ。同じ企業の中でも、二つの工場に対する温度差は明白である。第一次移転が、短期間にかつ飛躍的に進んだのは、日本国内工場を閉鎖せざるを得ない状況におかれた日系企業にとって、中国工場への技術移転を早急に進めなければならないという逼迫した状況と日本から移転される技術を何としても得たいという中国側の状況が

合わさった結果である。一方、中国のリスク対策としてのバングラデシュの場合には、日本側がバングラデシュへの技術移転の必要性を明確に認識しておらず、ここに、日系企業がバングラデシュ工場における人事労務管理、企業組織経営に対して、十分な取り組みを行ってこなかった理由がある。

加えて、バングラデシュ工場の事実上の親会社は中国工場である点も重要である。日本本社の戦略として開設されたバングラデシュ工場であるが、親会社である中国工場が正確に日本本社の戦略を把握していなければ、中国からバングラデシュへの技術移転は進まない。ここにも第二次移転の特色がある。

他方で、近年の中国での生産コストの上昇を踏まえて、中国生産が困難な状況になると、バングラデシュへの技術移転への後押しが効いてくることも、本稿では確認した。それが、第4節の日系縫製工場の生産部門の管理職として働く女性たちの出現である。ここには重衣料という、これまでバングラデシュで生産されることのなかった品目を新たに生産することが関係している。低価格の衣料品生産から高価格帯の衣料品生産への移行が着実に行われるようになるためにも、バングラデシュ人女性の企業組織化を通じた技術移転が急務であるといえる。

2013年4月24日に、バングラデシュの国内外を震撼させる事故が起こった²³。縫製工場が複数入ったラナ・プラザビルが突然崩落し、死者1100人以上、負傷者2500人以上の大惨事となった。崩落の原因は、工場の所有者が違法に工場を建て増ししていたことにあると言われている。しかし、そこには、近年バングラデシュの安価な労働力を求めて、先進国のアパレル企業から大量の衣料品生産の注文が相次ぎ、無理をしても注文を受けなければならない、バングラデシュ側の事情があったとみるべきであろう。事故後、バングラデシュ政府、ILOをはじめとする国際機関、縫製関連の業界団体、先進国のアパレル企業、国内外のNGOは、バングラデシュの縫製工場の安全調査や犠牲者への賠償金の支払い、労働環境の改善に向けた取り組みなどを行っているが、課題も指摘されている²⁴。

各機関による継続的な対応が求められるが、とりわけ衣料品の製造工場においては、安全性はもちろんのこと、人事労務管理の徹底、技術移転を通じた衣料品生産の品質向上に取り組む必要がある。さらに今後は、重衣料をはじめとするより付加価値の高い製品づくりへの移行とその体制づくりも重要な課題となるであろう。この点での日系企業に対する期待は大きく²⁵、今後の動向が注目される。

付記：本稿は、足立眞理子科研費報告書（平成27年3月）「グローバル金融危機以降におけるアジアの新興／成熟経済社会とジェンダー」に掲載した論文「グローバル金融危機以降の日系縫製企業の国際移転とジェンダー——第二次移転先・バングラデシュの現状と課題」を一部加筆修正のうえ、転載したものである。また本研究に基づく調査は科学研究費補助金基盤研究（A）研究課題番号23241084（研究代表者 足立眞理子）によって実施した。調査に協力頂いた関係各位に感謝する。

注

- 1 詳しくは、長田（2014）の100頁から107頁を参照。
- 2 柳井正、「グローバルワンの実現～2008年8月期の総括と今後の成長戦略」、2008年10月9日。参照URLは以下の通り。
http://www.fastretailing.com/jp/ir/library/pdf/20081009_yanai.pdf#page=008（最終閲覧日2016年2月10日）。
- 3 検品業とは、バングラデシュで製造した商品を日本に輸出する前に、品質検査を行う企業のことを意味する。筆者が調査した日系企業は工場独自の品質検査を行ったうえで、さらに検品業者による品質検査を実施している。
- 4 鈴木・安藤（2013）には、各業界の主要な進出企業について、詳しく紹介されているので、参照のこと。製菓では、2011年にニプロがバングラデシュの地場のJMIファーマと共同出資でバングラデシュに進出し、人工透析用の器具を

製造する企業などの立ち上げに乗り出した。機械・電子分野では2011年に三菱自動車が、地場企業への組み立て委託によるパジェロスポーツの現地生産を開始し、2012年9月には、ホンダが、バングラデシュ国営企業との間での合弁会社を設立することを発表している。食品では、2011年7月に雪国まいたけ、2011年9月に味の素がそれぞれ、現地法人を設立している。

- 5 詳しくは長田(2010a)を参照。日系縫製工場働く1人の女性工員に焦点をあてて、彼女の生い立ちや故郷の状況を紹介している。
- 6 2007年度以降の日本の直接投資件数(合弁のみ)は、以下のとおりである。2007年度12件、2008年度7件、2009年度15件、2010年度8件である(Ministry of Finance 2008, 2009, 2010, 2011)。なお、日本の繊維(縫製)分野の投資額、投資件数については公式統計上に表記されず明らかでない。
- 7 制度変更の詳細については、ジェトロ・ダッカ事務所による「繊維製品の対日輸出にかかる原産地規則」を参照。URLは以下の通り。https://www.jetro.go.jp/jfile/country/bd/trade_05/pdfs/010013310205_003_BUP_0.pdf (最終閲覧日2015年1月4日)。
- 8 外務省作成(整理番号外務省-1)、「平成27年度関税率・関税制度改正要望事項調査表(一部改正)」を参照。URLは以下の通り。http://www.mof.go.jp/customs_tariff/tariff_reform/fy2015/gaimu/h27gaimu_01.pdf (最終閲覧日2015年1月4日)。
- 9 2014年8月に同工場を訪問した際に、日本本社からの駐在員として韓国人男性社員が派遣されていた。2010年2月に派遣された日本人男性社員が定年退職し、その後任として日本人男性が駐在したが、バングラデシュの環境に慣れることができず、退職した。彼はその後任として赴任したという(本人へのインタビュー調査より)。韓国人男性社員は、マツオカコーポレーションの韓国事業立ち上げ時に同社で働いた経験があり、バングラデシュへの派遣と同時に、再度雇用された。
- 10 2009年9月にフィリピン子会社からフィリピン人男性機械工2人、2010年2月にフィリピン人技術者が1人バングラデシュ工場に派遣されている。フィリピンとの関係は、本稿の議論から外れるためここでは省略する。
- 11 詳細は長田(2016, pp. 98-100)を参照。
- 12 ②縫製部門・前パンツレーンの労働過程から④縫製部門・合わせレーンの労働過程までは、長田(2012)の4-2-1から4-2-3(120頁から123頁)を転載する。
- 13 労働力の特徴は職位、ジェンダー、年齢、教育、婚姻、現工場の勤務年数、縫製工場勤務年数の総計として表記した。いずれも工員に直接聞き取り調査を行い、工員による回答をそのまま記述している。月収は先月の手取り額を指す。
- 14 バングラデシュの学校制度は、初等教育5年(1年生~5年生)、中等教育(6年生~12年生)、高等教育となっている(日下部・斎藤2009, p. 272)。
- 15 「サインのみ」とは、「自分の名前をベンガル語で書ける」ことを指す。毎月給料を手渡しされるが、その際に、必ず労働者本人が自分の名前を書くことが必要とされる。その為、工場働く要件として、最低でも自分の名前をサイン出来ることが求められる。
- 16 バングラデシュにおける縫製産業部門の最低賃金額(月額基本給+諸手当)は、次の通りである。調査を実施した2010年2月は最低賃金の改定(2010年10月31日)以前であるため、ここでは改訂前の最低賃金額を明記する。熟練工は3840~5140Tk、準熟練工は2046~2499Tk、非熟練工は1662.5~1851Tkである(ARC国別情勢研究会2010, p. 108)。
- 17 マツオカアパレルにおける縫製工員の人事と査定は、2段階の方法で行われている。第1段階は、人員を必要とするフロア責任者またはラインの責任者であるラインチーフが口頭インタビューと実技審査により初任給を決定する。第2段階は、その査定が適切かどうかを判断する意味で、生産部長が工員に口頭インタビューをし、最終的に決める。口頭インタビューの内容は、①これまでの縫製工場勤務年数、②パンツの生産工程に関する理解度、③縫製可能な生産工程、④使用可能なミシンの種類である。縫製部門に限れば、①の縫製工場勤務年数を最も重視するという。2012年8月に行った生産部長に対するインタビュー調査に基づいている。
- 18 バングラデシュ人の生産部門の管理職が中国工場に派遣されることはある。ただし、短期間であり、中国工場の例で見たように3年間の長期派遣は存在していない。
- 19 アパレル企業、小売り企業ともに、商品を発注する前に、工場にサンプル商品を作らせ、仕様書の通りに工場が商

品を作れるかどうか見極める。各工場にとって、サンプル部門は、仕事を得られるかどうかの重要な部門である。バングラデシュでは、もともと仕立ての仕事は男性の仕事とみなされていることも影響してか、大概男性がサンプル部門に配属される。

- 20 アメナをはじめ、バングラデシュ人の女性管理職へのインタビュー調査によれば、経験が浅く、年齢の若いときには、工場を転々とする方が良いと考える傾向がある。同様にある程度経験を積み、管理職についてた場合には、1社で長期間就労の方が望ましいと考えている。ここから、少なくとも女性管理職たちは、長期継続就労を見込んだうえで、職業上の将来プランを考えながら、仕事を選択し、実行していることが分かる。
- 21 後期中等教育課程に進学するための要件となる試験である。バングラデシュの教育制度については、日下部・斉藤(2009)、日本貿易振興機構(2012)を参照。
- 22 大学に進学するための要件となる試験である。姉妹ともに試験に合格したが、家庭の(経済的な)事情により、進学を断念したと考えられる。
- 23 ラナ・プラザ事故後の動向については長田(2015)および(2016)を参照。
- 24 ヒューマンライツ・ナウによる「【声明】バングラデシュ『ラナプラザ』後も続く低価格競争のなか、縫製工場の搾取的労働が今も続いている」やCPD(2015)において課題が指摘されている。
- 25 『織研新聞』、「バングラデシュ：アパレル輸出大国、再び脚光」、2014年11月13日付、6面。

参考文献

- ARC 国別情勢研究会『ARC レポート：バングラデシュ 2010/11』、2010年。
- 日下部達哉・斎藤英介「機会拡大と学校の多様化：教育の現状と高まる教育熱」大橋正明・村山真弓編『バングラデシュを知るための60章(第2版)』明石書店、2009年。
- 鈴木隆史・安藤裕二「バングラデシュにおける日系企業動向」村山真弓・山形辰史編『バングラデシュ製造業の現段階』調査研究報告書 アジア経済研究所、2013年。
- 長田華子「日本向け衣料品生産を支えるバングラデシュの女性工員たち」『私たちの21世紀』63号(2010a): pp. 32-35。
 -----。「グローバル金融危機以降のバングラデシュにおける日系縫製工場と女性労働力——熟練度・賃金査定・世帯保持の観点から」『国際女性』、国際女性の地位協会、2010b。
 -----。「日系縫製企業の第二次移転先としてのバングラデシュ——国際資本移転のジェンダー分析」『南アジア研究』第24号(2012): pp. 103-131。
 -----。『バングラデシュの工業化とジェンダー——日系縫製企業の国際移転』御茶の水書房、2014年。
 -----。「低価格の洋服と平和——バングラデシュの縫製向上で働く女性たち」堀芳江編著『学生のためのピース・ノート2』コモンズ、2015年。
 -----。『990円のジーンズがつくられるのはなぜ?——ファストファッションの工場で起こっていること』合同出版、2016年。
- 日本貿易振興機構『世界貿易投資報告 2008年版』ジェトロ、2008年。
 -----。『世界貿易投資報告 2009年版』ジェトロ、2009年。
 -----。「教育事情：バングラデシュ BOP 層実態調査レポート」ジェトロ、2012年。
- 矢野経済研究所『平成22年度経済連携促進のための産業高度化促進事業』、2012年。
- Bangladesh Bureau of Statistics. *Report on Labour Force Survey 2010*. Dhaka: BBS, 2011.
- Centre for Policy Dialogue (CPD) Bangladesh. *One Year after the Rana Plaza Tragedy: Where Do we Stand?- The Victims, the Sector and the Value Chain*. April 2015.
- <http://cpd.org.bd/index.php/cpd-third-monitoring-report-rana-plaza-tragedy-victims-value-chain-2015/> (最終閲覧日 2016年1月4日)
- Elson, Diane and Pearson, Ruth. "Nimble Fingers Make Cheap Workers': An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing." *Feminist Review*. 7 (1981). ダイアン・エルソン、ルース・ピアスン「器用な指は安い労働者をつくる」——第三世界の輸出産業における女性雇用の分析『経済労働研究』、第7集、1987年、pp. 5-25。

GED (General Economic Division), Bangladesh Planning Commission. *Millennium Development Goals: Bangladesh Country Report 2013*. 2014.

Kabeer, Naila. *The Power to Choose: Bangladeshi Women and Labour Market Decisions in London and Dhaka*. Verso, 2000.

Ministry of Finance. *Bangladesh Economic Review 2008*. Bangladesh Government Press, 2008 (English).

----- . *Bangladesh Economic Review 2009*. Bangladesh Government Press, 2009 (English).

----- . *Bangladesh Economic Review 2010*. Bangladesh Government Press, 2010 (English).

----- . *Bangladesh Economic Review 2011*. Bangladesh Government Press, 2011 (English).

----- . *Bangladesh Economic Review 2012*. Bangladesh Government Press, 2012 (English).

Naomi, Hossain. "Exports, Equity and Empowerment: The Effects of Readymade Garments Manufacturing Empowerment on Gender Equality in Bangladesh." *World Development Report*. (2011).

Sultan, Maheen. "Work for Pay and Women's Empowerment: Bangladesh." in Firdous Azim and Maheen Sultan eds. *Mapping Women's Empowerment: Experiences from Bangladesh, India and Pakistan*. The University Press Limited, 2010.

参照新聞記事

『織研新聞』、「バングラデシュ：アパレル輸出大国、再び脚光」、2014年11月13日付、6面。

----- . 「データで見るファッションビジネス」、2014年11月28日付、18面。

(ながた・はなこ／茨城大学人文学部社会科学科准教授)