

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—

長田華子

1 問題の所在

本稿は、新国際分業論を援用しながら、2008年グローバル金融危機（以降、金融危機と省略）以降進んだ日系縫製企業による中国からバングラデシュへの資本移転の実態をジェンダーの視点から分析することを目的とする。

本稿における主要な検討課題は、次の2点である。第1に、金融危機以降の日系縫製企業のバングラデシュ移転の実態とその要因について考察することである。第2に、(中国からの) 第二次移転先であるバングラデシュ工場の特徴とは一体何であるのか、日系縫製工場の企業組織、生産・労働過程をジェンダーの視点から分析し、明らかにすることである。ここでは日本から中国への移転（第一次移転）との差異について考察するとともに、それらの差異がなぜ生じるのか、日系縫製企業の投資行動、経営戦略に即しながら検討する。以上を通じて、日系縫製企業による国際分業の中でバングラデシュが第二次移転先として位置づけられることの意味、またその国際分業の中でバングラデシュ人女性工員が基幹労働力として位置づけられることの意味を考察する。

さてバングラデシュにおける縫製産業は、経済的にも社会的にも影響

執筆者紹介

ながた はなこ ●お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科 リサーチフェロー
南アジア地域経済論、開発経済論、ジェンダー論

・長田華子、2012、「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—」、お茶の水女子大学博士学位論文。

・長田華子、2010、「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』、第24巻、9-19頁。

力が大きく、学術的研究課題として広く取り組まれてきた。経済的影響とは、縫製産業がバングラデシュの工業化の牽引役であり、外貨獲得産業としてバングラデシュの高経済成長を支える一翼を担っている点である。1970年代後半に韓国資本の移転に伴って興った縫製産業はバングラデシュ人企業家を多数輩出することに成功し、地場産業としての裾野を広げた [Rhee 1990、Rock 2001、Quddus and Rashid 2000]。当時 MFA (Multi-Fiber Arrangement、多角的繊維協定) 体制の下でアメリカへの輸出量規制を受けていた韓国は、第三国経由地としてバングラデシュに資本を移転した。1980年代に入ると、バングラデシュ政府は輸出指向型工業化政策や民間投資奨励策を発表し、投資環境の整備を進めた。このことも縫製工場の新規開設を後押ししたと言える。

今や登録工場は5400を数え、縫製品の輸出は輸出総額の78%を超えている。しかし主要品目が低廉なシャツやパンツに限定されていること、またその輸出先のほとんどが欧米諸国であることを背景に、外的環境の変化、特にMFA撤廃と貿易自由化との関連からバングラデシュの縫製産業を分析する研究が近年増えている [Yang & Mlachila 2005、Ahmed 2009、山形編 2011]。

一方の社会的影響について見れば、縫製産業が女性の雇用を創出した点に認められる。縫製産業で働く労働者数は340万人と推定されているが、この内の7割以上が女性である [New Age Xtra 2010]。従来バングラデシュの女性は、宗教、法律、そして伝統的な価値観により、様々な行動の制約を受けていると考えられてきた [原 1989、村山 1997]。特に、女性隔離の慣習として知られるパルダは、女性の戸外での就労を厳しく制限した。そのような中で縫製産業が女性に雇用機会を与えることの意味、また縫製産業で女性が就労し、所得を得ることが、女性、世帯、そしてそれらを取りまく社会にどのような影響を与えるのか、ジェンダーの視点からの研究が進んだ [村山 1997、Paul-Majumder and Begum 2006、Kabeer 2000、Kabeer and Mahmud 2004]。

いずれの研究も工場や世帯での女性工具に対する丹念な聞き取り調査に基づいており、参照すべき点を多く含んでいる。しかしどの研究も暗黙のうちに(バングラデシュ)民族系工場あるいはそこで働く女性工具を対象としており、その社会的影響といった場合には、おのずとバングラデシュ一国経済が想定される。しかし金融危機以降、日系縫製企業をはじ

め外資系企業の資本移転は増加傾向にあり、この問題は看過できないと考える。本稿は日系縫製企業のバングラデシュ工場を対象とすることで、国際分業の中でバングラデシュをどのように位置づけるか考察するものであり、その意味において新国際分業論を必要とするのである。

加えて、新国際分業論を必要とするのは、本稿がジェンダーの視点から分析することとも関係している。新国際分業とは、1970年代以降の資本自由化、技術革新により生産工程を分断し、資本にとって最も有利な地域に配置する、優れて多国籍な企業内国際分業を意味し、途上国での輸出指向型工業生産が可能になった状況をいう[Frobel, Heinrichs, Kreye 1980]。新国際分業が機能するためには、多国籍企業が生産コストを可能な限り下げするために、途上諸国の最も安く、最も従順で、最も操作しやすい労働力、すなわち女性労働力を再発見する必要性を説いたのが、マリア・ミースである [ミース 1997: 169–181]。ミースは、「主婦化」という概念を用いながら、世界的規模で生じる資本主義の蓄積プロセスにとって女性が最適労働力であることを論じた。ここで「主婦化」とは、「資本家が負担しなければならないコストを外部化すること」であり、同時に「隠れた労働者を一人ひとり完全にばらばらにすること」と定義される [同上 1997: 166]。ミースは、女性を「主婦」と定義することにより、女性労働力の低賃金化、そして政治的にもイデオロギー的にも女性の支配が可能であることを説明したのである。本稿は、ミースの議論に従い、資本蓄積の核としての女性労働力の実態に迫るものであり、特に、工場内部の企業組織、生産・労働過程をジェンダーの視点から分析することで、国際分業の中でバングラデシュ人女性工員が基幹労働力として位置づけられることの意味を考察する。

本稿の構成は以下の通りである。第2節では、日系縫製企業のバングラデシュ移転の実態とその要因について論じる。第3節では、金融危機以降の日系縫製企業の国際移転の実態をマツオカコーポレーションの事例から考察する。第4節では、バングラデシュ工場で製造される1枚の低価格のショートパンツの生産・労働過程をジェンダーの視点から分析する。終節は本稿の結論とする。

2 日系縫製企業のバングラデシュ移転の実態とその要因

2-1 対内直接投資と衣料品輸出

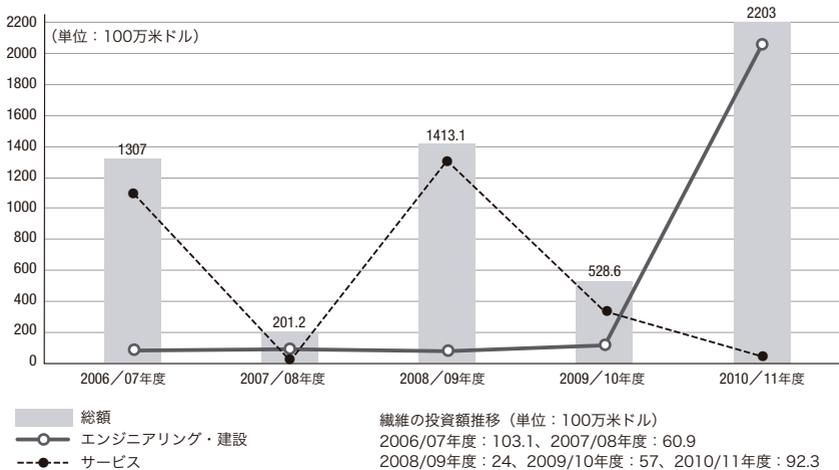
図1は、近年のバングラデシュの業種別対内直接投資（登録ベース）の推移を示したものである。投資額（合計）が、各年度により大幅な増減を繰り返しているが、これはサービス分野やエンジニアリング・建設分野における大型案件投資によるものと考えられている [日本貿易振興機構 2006]。繊維分野の投資額は大幅な増減額は見られないものの、2008年度以降、微増傾向にある。

次に、国・地域別対内直接投資額の推移を見てみよう。表1によれば、2008年を境に、サウジアラビア、ドイツ等の直接投資額が低下しているのに対して、日本、中国、韓国、インドといったアジア諸国からの直接投資額は増加している。日本の2010年度の投資額は2009年度よりも38.4%減少し、1040万ドルであったが、2008年度までの投資額が何百万ドルの水準であったことからすれば、増加傾向にあると言えるだろう¹。

それではこの繊維分野への投資は、衣料品輸出にどの程度影響しているのだろうか。図2は、近年のバングラデシュの衣料品輸出額の推移を既製服とニット製品について見たものである。これによれば既製服、ニット製品の輸出額は金融危機以降も顕著に増加し続けていることが分かる。これは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中

図1 バングラデシュの業種別対内直接投資（登録ベース）

総投資額はグラフ中に明記。



出所 日本貿易振興機構『世界貿易投資報告』の各年度版より筆者作成。

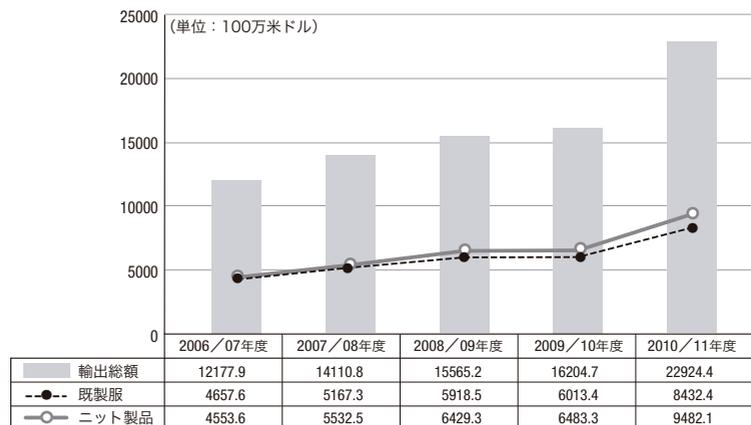
表1 バングラデシュの国・地域別対内直接投資推移（登録ベース）

単位：100万米ドル

	2006/07年度	2007/08年度	2008/09年度	2009/10年度	2010/11年度
サウジアラビア	-	-	1212.8	329.4	-
英国	15.1	37.6	4.8	-	-
ドイツ	2.5	9.6	50.7	-	40.5
米国	7.8	9.5	59.8	43.4	170
ロシア	-	16	-	-	-
カナダ	0.2	12.5	-	-	-
日本	3.5	6.7	4.1	16.9	10.4
韓国	38.6	13.1	13.1	15.8	1737.7
中国	7.8	9.6	11	12	18.6
インド	21.9	13	7.9	9.5	15.5
パキスタン	2.7	10.8	-	-	17.7

出所 日本貿易振興機構『世界貿易投資報告』各年度版より筆者作成。

図2 バングラデシュの衣料品輸出額推移

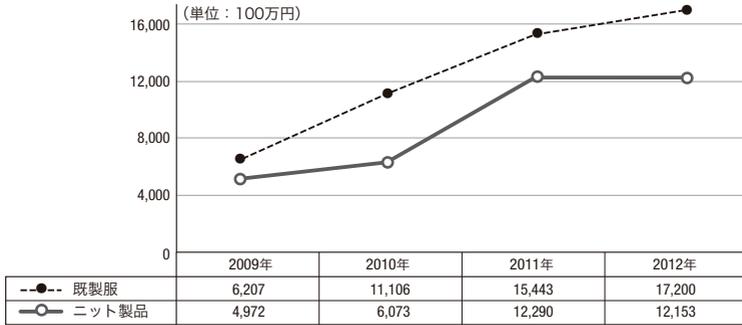


出所 日本貿易振興機構『世界貿易投資報告』各年度版より筆者作成。

で、低廉な衣料品に対する需要があったと考えられている [日本貿易振興機構 2009: 154]。また、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著しく伸びたことから、2007年には既製服を上回り、ニット製品が最大の輸出品目になった [同上 2008: 246]

最後に、日本のバングラデシュ製衣料品の輸入額の推移について確認しておこう。図3は、金融危機後のバングラデシュからの衣料品輸入額の推移を示したものだが、これによれば2009年（1月から12月）以降、ニット製品、既製服（布帛）共に、顕著に増加している。2012年は1月

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
(2012年は1月から9月までの合計額)



出所 2009年… 矢野経済研究所、2011、「平成22年度経済連携促進のための産業高度化推進事業」。
 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」2012年11月20日2面より筆者作成。

から9月までの状況を示しており、このまま推移すればニット製品、既製服ともに前年度を超えることが予想される。バングラデシュからの輸入比率は、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（1月から9月）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。

2-2 日系縫製企業のバングラデシュ移転の要因

金融危機以降の日系縫製企業によるバングラデシュへの移転は、なぜ起こったのか。本稿では紙幅の都合上、日系縫製企業を引き付けたバングラデシュ側の要因（プル要因）について、バングラデシュの経済指標、

表2 近年のマクロ経済の推移

	2000年度	05年度	06年度	07年度	08年度	09年度	10年度
GDP成長率	5.27	6.63	6.43	6.19	5.74	6.07	6.66
1人当たりGDP(米ドル)	—	447	487	559	620	687	755
輸出(GDP比%)	13.7	16.8	20.04	17.8	17.4	16.2	20.8
輸入(GDP比%)	19.9	21.5	28.5	24.5	22.7	21.3	27.4
経常収支(GDP比%)	-2.2	1.3	1.4	0.9	2.7	3.7	0.9
外貨準備(億ドル)	13.07	34.84	50.77	61.49	74.71	107.5	109.12
インフレ率	1.94	7.17	7.22	9.93	6.66	7.31	8.88

出所 Ministry of Finance, Bangladesh Economic Review 2011, 2012 より筆者作成。

表3 産業部門別 GDP シェアと成長率

	1980年度	85年度	90年度	95年度	2000年度	05年度	09年度	10年度
シェア (%)								
農業	33.07	31.15	29.23	25.68	25.03	21.84	20.29	19.95
工業	17.31	19.13	21.04	24.87	26.20	29.03	29.93	30.33
サービス	49.62	49.73	49.73	49.45	48.77	49.14	49.78	49.72
合計	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
工業	5.13	6.72	4.57	6.98	7.45	9.74	6.49	8.16
サービス	3.55	4.10	3.28	3.96	5.53	6.40	6.47	6.63
GDP	3.74	3.34	3.24	4.47	5.41	7.02	6.22	6.75

出所 Ministry of Finance, 2012, *Bangladesh Economic Review 2011* より筆者作成。

社会開発・人間開発指標を用い検討する²。

第1の要因は、バングラデシュにおける近年の堅調なマクロ経済にあると言えよう。表2は近年のマクロ経済の推移を示したものであるが、2005年度以降GDP成長率は毎年6%を超えている（2008年度を除く）。また1人当たりGDPは2005年度の447ドルから2010年度には755ドルまで上昇した（68.9%増）。衣料品輸出の堅調な増加に伴い、GDPに占める輸出比率は2010年度には20.8%に達した。2010年度の輸入比率は27.4%と高く、貿易収支が赤字であることには変わりはない。しかし1990年代以降、急速に増加する海外労働者送金が貿易収支赤字を補填し、経常収支は2005年度以降黒字を経験している。外貨準備高は、2000年度の13億700万ドルから2010年度109億1200万ドルまで増加した。

続いて産業部門別のGDPシェアとその成長率について論じておこう（表3参照）。1980年度の産業別GDPシェアは、農業部門が33.07%、工業部門が17.31%、サービス部門が49.62%であり、農業部門とサービス部門の比率に比べて、工業部門のそれは小さかった。しかし1990年代半ば以降進む工業部門の成長により、2010年度の工業部門のGDPシェアは30.33%に達した。このように1990年代半ば以降、バングラデシュの工業部門が順調に成長し続けていることが日系縫製企業のバングラデシュ移転を後押しした第2の要因と言えよう。

第3の要因は、豊富な労働力人口とその労働力の質である（表4参照）。他のアジア諸国に比べて、バングラデシュは潤沢な人口を抱えている。1990年には1億1560万人だった人口は2008年には1億4420人まで増加した。1人の女性が生涯出産する子供の平均数を示した合計特殊出生率は1990年の4.33から2008年には2.30まで低下したが、人口は増加して

表4 社会開発・人間開発指標の推移

	1990年	95年	2000年	08年
人口(1000万人)	11.56	-	12.99	14.42
貧困線以下人口比率(%)	-	51.0	48.9	40.0
栄養失調の比率(5歳以下の児童に占める比率)	64.3	58.0	48.2	39.2
初等・中等教育における男児に対する女児の比率	-	-	-	107
合計特殊出生率	4.33	3.45	2.59	2.30

	2005年度	2010年度
5歳以上の識字率(%)	46.9[男50.8:女42.8]	55.1 [男57.6:女52.5]
製造業部門における女性労働者数	129万8000人	190万7000人

出所 World Bank, 2010, *Bangladesh Country Assistance Strategy 2011-2014*, Ministry of Finance, 2012, *Bangladesh Economic Review 2011*, BBS, 2011, *Report on Labour Force Survey 2010* より筆者作成。

いる。一方、この間に貧困線以下の人口比率や児童(5歳以下)の栄養失調比率が低下するように健康・衛生面での改善が見られる。また女性の識字率や初等・中等教育における女児の比率、製造業部門における女性労働者の数は男性のそれと比べて増加幅が大きい。このように社会開発・人間開発指標の推移を見れば、特に女性の間で改善が見られたと指摘できよう。言うまでもなく、女性の健康・衛生、教育、労働力の上昇は縫製産業に不可欠な女性労働力の質と関係している³。

2010年10月31日に、政府とバングラデシュ衣類製造・輸出業協会(BGMEA)による取り決めに基づき、最低賃金が3000Tk(タカ、1米ドル=69.18タカ)まで引き上げられた。しかしなお他の周辺アジア諸国に比べて最低賃金は低い。このように近年の女性の社会開発・人間開発指標の改善に基づく「良質な」女性労働力が低賃金で無限に手に入る点こそが、日系縫製企業によるバングラデシュへの移転を推し進めた最大の要因と言えよう。

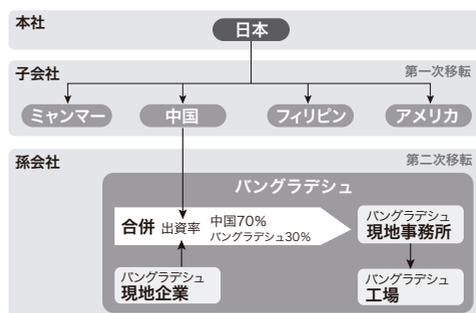
3 日系縫製企業による国際移転

—株式会社マツオカコーポレーションの事例—

3-1 調査対象企業の概要と調査方法

本稿は、日系縫製企業による中国からバングラデシュへの移転の実態を株式会社マツオカコーポレーションの事例から考察する⁴。株式会社マツオカコーポレーションは本社機能を広島県福山市に置き、中国、フィリピン、ミャンマー、アメリカ、そしてバングラデシュに製造工場を所

図4 本社と海外自社工場の関係



出所 2010年2月の調査に基づき筆者作成。

有するアパレル商品の受託製造企業である⁵。1956年の創業以来、マザー工場として機能してきた国内縫製工場を1999年に閉鎖した。以降、マツオカコーポレーションは全ての受託商品を海外工場で製造する。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。

さて本稿は本社と海外自社工場の資本提携関係に基づく関係性を重視する。図4は本社と5ヶ国の海外自社工場との関係を図示したものである。中国、ミャンマー、フィリピン、アメリカの4ヶ国の工場は、いずれも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、バングラデシュ工場は子会社である中国工場（70%）とバングラデシュ企業（30%）との合弁によって開設されたものであり、本社から見れば孫会社の意味を持つ。本稿では、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」としてその移転方法の差異を明確化する。

筆者は2009年7月以降断続的にマツオカコーポレーションに対する調査を実施している。本稿は、主に本社（2011年12月26日）、中国工場（2009年12月9～11日、2010年12月16日～20日）、バングラデシュ工場（2010年1月30日～2月26日、2010年5月12日～6月4日、2012年8月27日、28日）で実施した計6回の調査から得られた結果に基づいている。なお、本社調査は代表取締役社長の松岡典之氏に対するインタビュー、

中国工場調査及びバングラデシュ工場調査は日本人駐在員、現地幹部職員、現地労働者に対するインタビューと工場での参与観察を調査方法として用いた⁶。

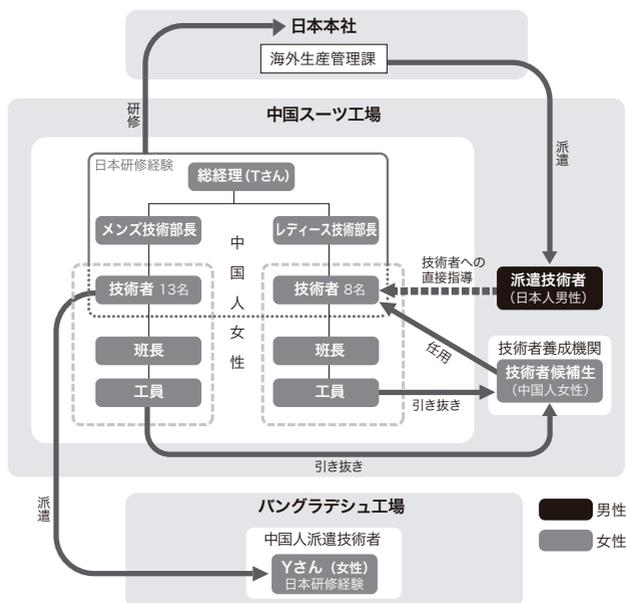
3-2 第一次移転—日本から中国への移転—

マツオカコーポレーションによる中国事業の展開は1986年に北京市での委託生産として始まった。しかし原材料及び資材の調達が困難であることから、北京市での生産を早々に断念した。その後、新たな候補地探しを続け、1990年11月浙江省に茉織華制衣有限公司を90万米ドルで設立した。設立当初は中国、日本の両社が半分ずつ出資し、合弁事業として開始した。マツオカコーポレーションは1999年1月に上海証券取引場のB株上場、2001年3月にはA株上場を果たし、その上場資金により浙江省、江蘇省に次々と工場を新設した。1999年に日本工場を閉鎖して以降は、中国工場がマザー工場としての役割を果たしていると考えられる。

中国事業を開始した当時、中国工場での主要な生産アイテムは生産価格が最も低い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、パンツ）、1996年にスラックス、そして1998年から1999年には高級海外ブランドのスーツ生産を手掛けるようになった。このようにわずか10年間でマツオカコーポレーションの中国工場が生産する品目は多様化し、また低価格商品から高価格商品まであらゆる価格帯の商品を取り扱うようになった。なぜこのようなことが可能であったか。その最大の要因は、マザー工場として機能していた日本工場の維持が困難であり、その代わりとなる工場を早急に作ることが求められていたと言える。マツオカコーポレーションは、中国事業を開始した当初から現在まで、日本本社から中国子会社への企業内技術者派遣と中国子会社から日本本社への企業内研修生制度を実施し、マザー工場としての中国工場を作りあげてきたといえる。この日本本社と中国工場の間で行われた企業内技術移転の実態についての要点を、ここでは記しておく。

マツオカコーポレーションは営業、経理などを担当する日本人駐在員とは別に、高度な縫製技術を有する日本人男性技術者を日本本社（海外生産管理課）採用の長期駐在員として中国工場に派遣し、中国人技術者の育成を行ってきた（図5参照）。日本本社から派遣される技術者は全

図5 中国スーツ工場の企業組織と技術移転



出所 2009年12月の上海調査に基づき筆者作成。

員日本人男性であり、その多くが高級アパレル企業の製造工場で長期間働いた経験を有する。この高度な「日本的」技術を有する日本人男性技術者が、直接日本語で技術指導する相手は、マツオカコーポレーションの企業内研修生制度を経験した中国人女性技術者である。企業内研修生制度とは、マツオカコーポレーションが中国工場から毎年5-10人の中国人女性を日本本社へ送り、彼女たちの生活費、給料を丸抱えして3年間養成する制度である。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、現在まで研修生のほとんどは女性であるという。1年目は研修生として、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もとで彼らと同じ職務を行う。3年間の研修を通じて、縫製技術、経営管理、貿易実務、営業業務などの高度な技能を獲得した中国人女性たちは、帰国後中国工場の幹部候補生として昇進、昇格の道を歩む。

図5の通り、中国スーツ工場では、1992年の第2期企業内研修生であ

る中国人女性Tさんを総経理（社長）として、企業内研修生制度を経験した中国人女性技術者によって組織（総経理—メンズ技術部長/レディース技術部長—技術者）されている⁷。彼女たちは全員高度な縫製技術を有し、図面を見て1つの製品を丸ごと仕上げることのできる熟練技術者である。技術者のもとには各縫製ラインの組み立てや配置の仕方、工員の管理といった縫製ライン上に生じる一切の責任をもつ班長がつく。この組織化された中国人女性労働力は、総経理以下全員が地元出身の中卒の「お針子」からたたき上げによって作られた技術者であり、総経理（社長）Tさんを中核として、中国人女性組織が維持、再生産されている。

3-3 第二次移転—中国からバングラデシュへの移転—

バングラデシュ工場は2008年3月に稼働するが、投資先候補として名前が挙がった時期は2004年フィリピン工場を開設したその直後であった。バングラデシュ工場開設に当たり、パートナーとなったのは、現地バングラデシュで5つの縫製関連工場を経営するカナダ国籍の中年のバングラデシュ人男性R氏である⁸。R氏はアメリカの大学を卒業後にシンガポールで2年間仕事をし、母国バングラデシュへ戻り工場経営を始めた。家族の中に企業家はいなかったがMFA協定の「恩恵」を受け、アメリカ向けの衣料品輸出を中心に業績を伸ばした。しかし2005年MFA協定が撤廃されると極端に業績は悪化し、マツオカコーポレーションとの合弁事業の話に乗った。

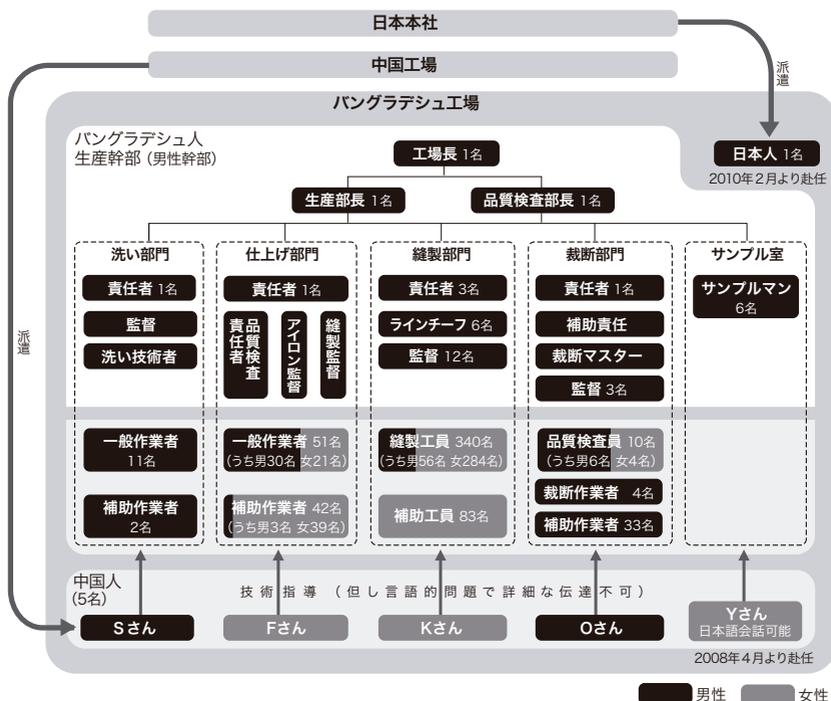
パートナー成立後R氏は自身が所有する5工場の内、ニット工場だけを残して、その他の全ての工場を売却した。ニット工場をバングラデシュ独資工場として稼働させるとともに2008年3月中国工場とR氏との合弁により新工場マツオカアパレルを開設した。本稿におけるバングラデシュ工場とは、このマツオカアパレルのことを指す。

工場は首都ダッカから車で1時間ほど離れた近郊都市に位置する。縫製工場が集積する地域として知られるが、6階建の工場はやや際立って見える。設立当初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からの委託生産が大半を占め、主に生産価格の安いパンツを製造する。2010年2月の調査時点において、工場ではバングラデシュ人労働者を約900人（内、7割が女性）雇用し、6つの縫製ラインにより

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ている。またバングラデシュ工場の製造に使用する全ての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。2010年2月時点で、この工場には日本本社の日本人男性社員1名(派遣開始日:2010年2月)、中国工場から中国人男性技術者2名、中国人女性技術者3名(派遣開始日5名とも、2008年4月)が派遣されている⁹。

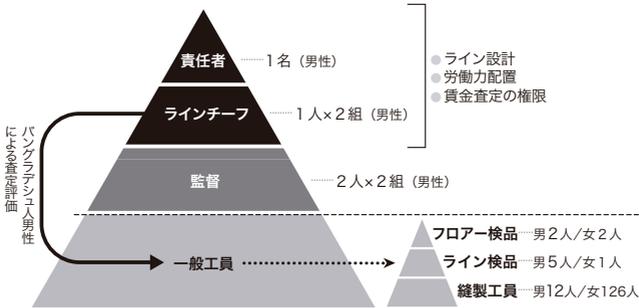
図6は、バングラデシュ工場の企業組織をジェンダーの視点から図示したものである。先の図5に示した中国スーツ工場の企業組織とは異なり、工場長をトップとする企業組織は、生産部長・品質検査部長、各部門の責任者と副責任者までの全生産幹部職をバングラデシュ人男性が占めている。ここに全労働者の7割を占めるバングラデシュ人女性は1人も従事していない¹⁰。全てのバングラデシュ人女性が生産幹部職より

図6 バングラデシュ工場の企業組織



出所 2010年2月の調査に基づき筆者作成。

図7 縫製部門(3階)の組織と査定システム



出所 2010年2月の調査に基づき、筆者作成。

下位の一般工員として就労しており、ここに Bangladesh 工場のジェンダー分離的かつ非対称な企業組織を明示している。

特に、Bangladesh 人女性の多くが配属する縫製部門を例にとれば、各縫製階に1人いる責任者、各階に2組あるラインの統括者であるラインチーフ(1人×2組)、ラインチーフとともにラインの状況をチェックする監督(2人×2組)は全員 Bangladesh 人男性がその職務を遂行している(図7参照)。Bangladesh 人女性は全員一般工員として配置され、その圧倒的多数の女性(126人)が縫製工員(補助工員を含む)として従事する。

このジェンダー分離的かつ非対称の企業組織はそのライン設計、ライン上の新規採用、労働力配置を始めとする人事権、ライン上に従事する労働力の賃金査定権の所在を規定する。すなわち上記のライン設計、人事権、賃金査定権の全てはフロアー責任者、ラインチーフ、監督である Bangladesh 人男性に与えられており、女性にはその権限が存在しない。

2012年8月に Bangladesh 工場で実施した補足調査によれば、男女共に入社時の賃金額が将来得られる賃金額を規定していることが明らかである¹¹。特に、女性工員の場合には、男性工員に与えられる昇進の可能性が存在せず、基本的に1年間の継続就労によってのみ昇給する。入社後1年間、継続就労すれば、入社時の基本給の3%分が昇給額として加算される仕組みになっている。

前述したように Bangladesh 工場では、人事および賃金査定についてフロアー責任者やラインチーフ、監督をはじめとする男性生産幹部の

裁量が強く働く。次節では1枚の低価格のショートパンツ生産に必要な全ての縫製工程の労働過程をジェンダー、年齢、教育、婚姻、縫製経験、月収の点から明らかにするが、ここで、その判断材料となる入社時の査定方法を縫製工員、品質検査員に即して若干補足する。

バングラデシュ工場では、縫製工員の人事、査定は縫製部門で、品質検査員の人事、査定は品質検査部門で行われる。ただし両部門での審査方法は基本的に同じであり、次の2段階の方法を採用している。第1段階は、人員を必要とするフロアーの責任者であるフロアー責任者が（縫製部門ではラインの責任者であるラインチーフが行う場合もある）、口頭インタビューと実技審査を行う。フロアー責任者はその結果を判断し、初任給を決定する。第2段階は、企業組織上、工場長に次いで高位の生産部長と品質検査部長が、自ら工員に口頭インタビューし、フロアー責任者による評価と初任給が適切であるか判断する。

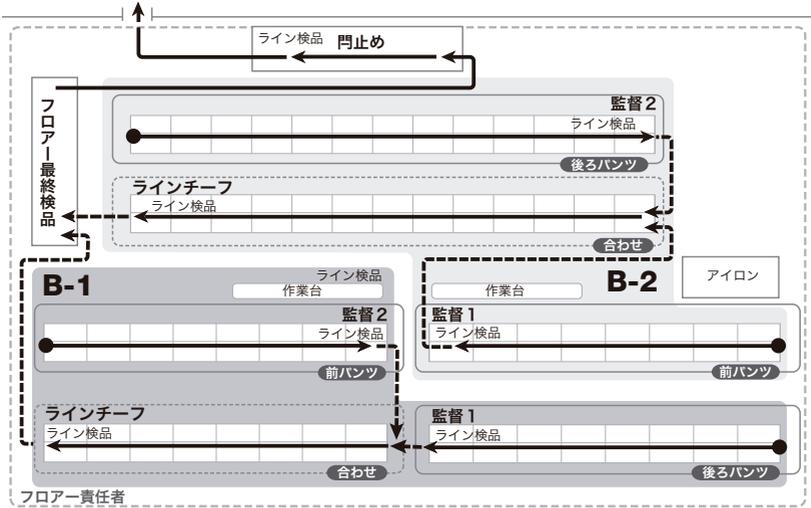
生産部長と品質検査部長に対する聞き取り調査によれば、口頭インタビューの内容とは次の4項目とされている（品質検査員は、(1)と(2)のみ）。(1)（これまでの）縫製工場勤務年数、(2)パンツの生産工程に関する理解度、(3)縫製可能な生産工程、(4)使用可能なミシンの種類である。生産部長、品質検査部長はこの4項目の中で、(1)縫製工場勤務年数を最も重視すると言い、品質検査部長はこれに加えて学歴を重視すると答えた¹²。このように縫製工員、品質検査員の入社時の賃金査定には、特に縫製工員の場合、学歴、婚姻状況、年齢、子供の有無などが影響しない点が重要である。次節では、具体的に一枚の低価格帯ショートパンツを事例として、生産・労働過程の実態を考察する。

4 バングラデシュ工場における生産・労働過程

4-1 日本向け低価格帯ショートパンツの生産過程

日本へ輸出される低価格帯ショートパンツの生産過程は、中国工場から船で搬送された生地や付属品の到着から始まり、完成製品の出荷に至るまで、大きく分類して12工程ある。(1)中国子会社からの生地や付属品の搬送とバングラデシュ工場までの運搬、(2)検査機による生地検査、(3)伸縮性の保持のための生地洗いと乾燥、(4)裁断、(5)人間（大半は女性）の手による生地検査、(6)縫製、(7)縫製工程で生じた汚れ除去のための洗いと乾燥、(8)仕上げ工程での付属品の装着、品質検査、アイロン、た

図8 縫製フロアのライン配置



出所 2010年2月の調査に基づき、筆者作成。

み、(9)梱包、(10)検針作業、(11)箱詰め、(12)出荷である。この(1)から(12)の一連の生産工程に先駆けて、中国子会社の指示・指令機能のもと、CAD (Computer-Aided Design の略) とサンプル作成を行っている。

本節では、パンツ生産の核と言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が、まずバングラデシュ工場における日本向け低価格帯ショートパンツに必要な縫製工程について記述する。図8は、同工場における縫製フロアのライン配置を図示したものである。フロアには3つのレーン (前パンツ、後ろパンツ、合わせ) からなるラインが2つ (B-1組、B-2組) ある。3つのレーンは、それぞれ前パンツ、後ろパンツ、合わせの3つの役割を担っており、この3つのレーンを経ることによって、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機能を果たしている。輸出向けの低価格商品を製造する際、不良品率をいかに落とすかは非常に重要なことであり、このライン検品係が正確に不良箇所を発見するか否かがその鍵を握っている。ライン検品係は、各縫製レーン上で発生した不良箇所をレーン上で発見すれば、不良箇所を生み出した縫製工具を呼びつけ、何が不良であるか指導し、そ

の場で修正させる¹³。後の工程に行くほど不良品対応には時間がかかる。

合わせレーンのライン検品が終われば、その生産物はフロア—最終検品まで運ばれる。ここで再度品質検査作業を行い、門止めに進む。門止めとは、ほつれ防止のための補強作業を言う。門止め箇所の出来上がりを確認し、問題がなければ洗い作業場に運ばれる。洗い、乾燥が終われば仕上げ部門に進む。

筆者の調査によれば、前パンツレーンは17工程、後ろパンツレーンは24工程、合わせレーンは25工程あり、1枚の低価格帯ショートパンツが生産されるには合計66工程を要する¹⁴。66工程の内容は全て異なり、各工程間の難易度にも差異がある。全体を通じて前パンツ、後ろパンツよりも合わせレーンの工程の方が、難易度が高く、合わせレーンに配置される縫製工具ほど熟練技術を要求される。

表5 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	労働過程	職位	性別	年齢	教育(卒)	婚姻	現工場経歴	縫製経験	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	中期中等(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		女	35	前期中等(クラス6)	既婚	5ヶ月	3年	4000
16	股上ステッチ	縫製工員	女	25	前期中等	未婚	1年	2年	4500
17	ライン検品	品質検査	男	38	中期中等	既婚	3ヶ月	4年	3800

出所 2010年2月の調査に基づき、筆者作成。

注1(表5から表7に共通)

バングラデシュの学校制度 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5から表7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ュ銀行)。

4-2 日本向け低価格帯ショートパンツの労働過程

4-2-1 縫製部門・前パンツレーンの労働過程

表5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¹⁵。17工程のうち、工程1の本体印付けは補助工具、工程17のライン検品係は品質検査員が担当し、残りは全て縫製工具である。1人の品質検査員を含みバングラデシュ人男性は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¹⁶はサインのみ¹⁷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。中期中等教育過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である¹⁸。この額は前パンツレーンの縫製工具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。

一方、他の女性縫製工具については前節で論じた入社時の査定方法に照らせば、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人の女性工具と同じ月収4500Tkを得ている。

4-2-2 縫製部門・後ろパンツレーンの労働過程

表6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人の縫製工具、補助工具のうち21人はバングラデシュ人女性である。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。

表6 縫製部門・後ろ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	労働過程	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	中期中等(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	中期中等	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(オーバーロックミシン)	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	中期中等	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
同社	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(オーバーロックミシン)	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
同社	同上	補助工員	女	20	中期中等	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
同社	同上	縫製工員	女	20	初等教育	既婚	1年	6年	4300
同社	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	中期中等(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	中期中等教育	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	中期中等(クラス9)	未婚	2年	5年	4500

出所 2010年2月の調査に基づき、筆者作成。

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明確な賃金格差が存在し

ており、補助工具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。補助工具は全員女性である。女性補助工具は初職者や縫製経験が3ヶ月しかない工具がいる一方で、工程18を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

表7 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	労働過程	職位	性別	年齢	教育(卒)	婚姻	現工場経歴	縫製経験	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	縫製工員	女	23	前期中等	既婚	2年	5年	4500
3	ベルト印付け	補助工員	女	20	中期中等(クラス9)	既婚	4ヶ月	初職	2000
4	ベルトアイロン1	アイロン	男	25	前期中等	既婚	1ヶ月未満	9年	—
5	ベルトステッチ	縫製工員	女	28	中期中等	既婚	1年	4年	5000
6	ベルトアイロン2 芯貼り	アイロン	男	24	初等教育	既婚	2ヶ月	2年	3500
7	ループ	縫製工員	女	21	初等教育	既婚	1年	3年	4500
8	ベルト通し縫いつけ1	縫製工員	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	縫製工員	女	28	サインのみ	既婚	1年11ヶ月	8年	4500
10	ベルトヒモ穴あけ	縫製工員	女	28	初等教育	既婚	1年2ヶ月	3年	記憶なし*
11	腰印付け	補助工員	女	22	初等教育	既婚	1ヶ月未満	1年	—
12	ベルト縫いつけ1(☆)	縫製工員	女	35	前期中等(クラス7)	既婚	1年	7年	4900
同上	同上(☆)	縫製工員	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	補助工員	女	19	中期中等(クラス9)	未婚	1ヶ月未満	1年	—
14	ベルトゴム付け1	縫製工員	女	27	サインのみ	既婚	2年	17年	4500
15	ベルトゴム付け2	縫製工員	女	18	初等教育	未婚	1年	2年	4000
16	ベルト縫い合わせ(☆☆)	縫製工員	男	27	中期中等	既婚	10ヶ月	8年	5000
同上	同上(☆☆)	縫製工員	女	27	初等教育	既婚	1年8ヶ月	8年	5200
同上	同上(☆☆)	縫製工員	女	22	初等教育	既婚	7ヶ月	8年7ヶ月	5000
同上	同上(補佐)	補助工員	女	20	前期中等	既婚	1ヶ月未満	初職	—
同上	同上(補佐)	補助工員	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(☆)	縫製工員	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(☆)	縫製工員	女	33	中期中等(クラス9)	既婚	1年	5年	5000
19	ベルト通し長さ揃え	縫製工員	女	18	初等教育	未婚	2年	3年	4000
20	ベルト通し縫いつけ2								
21	ベルト通し強度	縫製工員	女	35	初等教育	未婚	7ヶ月	7年	4150
22	ライン検品	品質検査員	男	25	中期中等	未婚	10ヶ月	3年半	6500
23	股下・股上ステッチ	縫製工員	女	20	前期中等(クラス6)	既婚	3ヶ月	4年	4500
24	裾ステッチ	縫製工員	女	18	前期中等(クラス6)	未婚	1年	3年	4000
同上	同上	縫製工員	女	20	前期中等(クラス7)	既婚	7ヶ月	4年	4500
25	糸くずとり	補助工員	女	34	初等教育	既婚	5ヶ月	初職	2500

出所 2010年2月の調査に基づき、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。

2000Tkが支払われている。

4-2-3 縫製部門・合わせレーンの労働過程

表7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、品質検査員は全員バングラデシュ人男性が担当している。合わせレーンには、男性縫製工員は2人しかおらず、残りの24人の縫製工員、補助工員は全員女性である。合わせレーンでは30代の女性工員が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員の年齢層は高い。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人の縫製工員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員である。7人の月収を見れば、工程12の女性工員の月収が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。

一方でその他の工員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人の熟練縫製工員は、縫製工員の中で月収額が高いと指摘した。しかし表7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。

4-2-4 低賃金化の淵源

以上、縫製部門の3つのレーンの労働過程をジェンダーの視点から分

析した結果を次の3点としてまとめておきたい。第1は、各レーンのライン検品係が全員バングラデシュ人男性であった点である。前述したように各レーンのライン検品は最も初期の不良品処理機能を兼ねており、極めて重要な工程である。しかし3レーンの品質検査員は全員学歴が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。本来ならば彼らにはレーン上で縫製工具による縫製の善し悪しを適切に判断し、問題がある場合には縫製工具に一体何が問題であるか十分に説明する力が求められる¹⁹。しかし現状のバングラデシュ工場では、縫製技術をほとんど持たない品質検査員によるマニュアル化された品質検査方法が採用されており、初期段階で不良箇所の発生を阻止することを難しくしている。同工場では本来縫製部門で発見されなければならない不良箇所が仕上げ部門の最終品質検査工程で次々と指摘される事態が生じている。余計な時間ロスが発生し、生産予定表通りに仕上がらず、筆者の調査期間中にも何度か空輸を使って日本に完成品を届けていた²⁰。空輸は船便よりも輸送コストがはるかに高い。

第2は、難度の高い工程に配置される工員の月収は、男女を問わず高いという点である。この難度の高い工程への配置を男女別に見れば、そこに配置されるのは女性の方が男性と比較して多かった。つまり難度の高い縫製工程には男性のみならず女性も配置されており、その工程に配置された女性の月収はその工程に要求される縫製経験年数、そして技術水準に見合った形で高い。前述したように、労働過程上の人事や賃金査定は全てバングラデシュ人男性であるフロアー責任者とラインチーフが行っている。彼らによる技術に見合った評価は「高度な縫製技術を有する工具」として彼らが判断した一部のバングラデシュ人女性に対してのみ行われている。彼女たちの中には、未婚者も既婚者も、また初等教育までしか学校教育を受けていないものも含まれる。

だが同時にバングラデシュ人男性による技術に見合った評価はその一部の高度な技術を有するバングラデシュ人女性のみ限定されており、残りの膨大な数の女性に対してはその評価が極めて曖昧である。それは長期間縫製工場で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張り付けられている事例が示すように、その女性個人がこれまでに獲得してきた経験と工場内の労働過程上の配置との間に断絶が生じている。この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機能し、このシステムこそがバングラデシュ工場における女性工員の低賃金化の淵源である²¹。

本稿は、マツオカコーポレーションを対象として、日本本社、中国工場、バングラデシュ工場における調査に基づき、バングラデシュへの資本移転の実態をジェンダーの視点から考察した。以上を踏まえ、次節では結論を述べる。

5 結びにかえて

本稿は、新国際分業論を援用しながら、金融危機後の日系縫製企業のバングラデシュへの移転の実態を企業組織、生産・労働過程をジェンダーの視点から分析し、明らかにした。本稿の結論として、第一次移転と第二次移転の差異について検討するとともに、日系縫製企業による国際分業の中でバングラデシュが第二次移転先として位置づけられることの意味について考える。

マツオカコーポレーションの事例に即せば、第二次移転によって開設されたバングラデシュ工場の企業組織はジェンダー分離的、非対称の特徴を有する。工場長を筆頭とした全ての生産幹部職には男性が従事しており、ここに女性が従事することはない。全労働者の7割を占める女性は縫製工員、補助工員をはじめとする一般工員でしかなく、たとえ熟練工員であったとしても、昇進の可能性は存在しない。このような状況は第一次移転に伴って開設された中国工場の企業組織が、総経理以下全ての生産技術職を中国人女性が集団で形成していることと比較すれば、違いは明白である。中国工場の企業組織は女性幹部、女性技術者の登用が進み、フェミニスト・フレンドリーであるといえる。

そもそも両工場は同じマツオカコーポレーションの海外工場であるにも関わらず、第一次移転と第二次移転の間にこのような企業組織上の差異が生じるのはなぜであろうか。日系縫製企業（日本本社）の投資行動、経営戦略に照らせば、日本国内工場に代わるマザー工場の機能を持つ中国工場と中国工場のリスク対策としてのバングラデシュ工場との間には、日本側の対応に差を生じさせている。すなわち中国工場への技術移転とそれによる企業組織は日本国内工場を閉鎖せざるをえない状況下

において、日本から中国への技術移転を早急に進めなければならないという日本側の状況と日本から移転される技術を切望する中国側の状況によって可能になったと考えられる。他方、バングラデシュ工場の日本人男性駐在員が日本本社の経営戦略を「中国から移転しそうで移転しない」という言葉で表現したように、中国からの完全撤退は今のところ想定されていない。すなわちバングラデシュ工場が中国工場の代替機能を果たす日はまだ先のことと言えよう。このように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いない点に、日本側がバングラデシュ工場の人事労務管理、企業組織経営に十分に組み込んでこなかった理由があると考えられる。

さらに重要なのは、第二次移転先のバングラデシュ工場にとって事実上の親会社は中国工場だということである。日本本社の企業戦略として開設されたバングラデシュ工場だが、親会社である中国側がその企業戦略を正確に理解していない場合、中国からバングラデシュへの技術移転を阻む要素として機能するだろう。すなわち中国工場がバングラデシュ工場を「ライバル」として判断した途端、日本本社が意図する中国からバングラデシュへの技術移転は途絶えてしまう。日系縫製企業がバングラデシュへの技術移転（第二次技術移転）を考えるならば、中国工場とバングラデシュ工場の関係を重視することから始めなければならないだろう。現状のマツオカコーポレーションの場合を見ても、以上の2点を理由として中国工場との関係が人事労務管理や企業組織経営に強い影響を与えていると考えられる。

本稿は、バングラデシュ工場で生産される1枚の低価格帯ショートパンツの生産・労働過程をジェンダーの視点から分析することにより、バングラデシュ工場のジェンダー分離的かつ非対称な企業組織が膨大な数の女性工具の「熟練」を「熟練」として評価しないシステムとして機能し、女性工具を低賃金のままにとどめ置いている点を指摘した。このようにして第二次移転先のバングラデシュ工場の中では、企業組織、労働過程を通じて基幹労働力としての女性工具が資本蓄積の核として機能しているのである。

金融危機直後、進んだ日系縫製企業のバングラデシュへの移転はそれから4年の月日を経た現在、転換点にあると言えるだろう。すなわち低賃金だけを競争力の源泉とした低価格の衣料品を大量に生産するこれ

までのシステムから縫製工員の熟練度を競争力の源泉とし、高価格の衣料品生産に対応可能なシステムへの転換が求められる²²。今後他の周辺アジア諸国との競争がより一層激化することが予想される中でジェンダーに敏感な企業組織に基づく女性工員の熟練形成が、その鍵を握っているとえよう。本稿の議論に即せば、バングラデシュ工場に企業内派遣されている中国人女性とバングラデシュ人女性の連携にその可能性を見出すことができると考える。

付記・本稿は、株式会社マツオカコーポレーションの日本本社、中国工場、バングラデシュ工場での調査に基づいている。日本本社社長をはじめとする関係各位のご協力に感謝する。なお、社名及び社史等の詳細を公表することについては、日本本社社長の承諾を得ている。本稿の調査は、平成 21 年度及び 22 年度の日本学術振興会特別研究員科学研究費補助金によって遂行した。

註

- 2007年度以降の日本の直接投資件数は(合併のみ)次の通りである。2007年度は12件、2008年度は7件、2009年度は15件、2010年度は8件である[Ministry of Finance 2008, 2009, 2010, 2011]。なお、日本の縫製分野の投資額、件数については、公式統計上に表記されず明らかでない。
- プッシュ要因については近年の中国における急速な労働環境の変化が挙げられる。労働環境の変化とは賃金上昇、労働力不足、権利意識の高まりに伴う労働争議の多発などがある。中国の労働環境の変化に関する論稿は [苑 2010]を参照。
- [Paul- Majumder and Begum 2006]の1990年と1999年の調査によれば、わずか7年の間に女性工員の学歴が格段に高まったことが指摘される。
- マツオカコーポレーションを選択した理由は次の4点である。(1)同社が金融危機以降、日系縫製企業の中で最も早くバングラデシュで製造工場を稼働したこと、(2)同社の所有する海外自社工場の中で、バングラデシュ工場が唯一中国からの第二次移転という形態をとっていること、(3)バングラデシュ工場で日本向け輸出商品を製造していること、(4)対バングラデシュの投資規模が他の日系企業と比較して大きいことである。
- 海外工場の中で2008年にフィリピン工場を閉鎖している。フィリピンにはマニラ市内に事務所機能のみ残している。
- 調査言語は中国調査では日本語を、バングラデシュ調査ではベンガル語を用いている。中国工場では、中国語が堪能な日本人駐在員、もしくは日本語を話すことができる中国人幹部を介し、中国人労働者に対してインタビュー調査を実施した。バングラデシュ工場では、通訳を介さずに筆者自らが全ての調査を実施した。
- 本稿では中国人、バングラデシュ人の名前はアルファベット表記とする。
- 2009年10月1日ダッカ事務所で行ったR氏本人へのインタビュー調査に基づいている。

- 9 2009年9月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月には同じくフィリピン人女性技術者1人が派遣されているが、紙幅の都合上フィリピン工場との関係については詳しく論じない。
- 10 バングラデシュ工場の人事労務管理はバングラデシュ人男性幹部に委ねられており、日本本社、中国工場はほとんど関与していない。2012年8月の補足調査によれば、バングラデシュ人生産幹部の1人は、生産幹部職が男性のみで構成される理由を、男性の方が女性よりも長時間勤務が可能である点を指摘した。日本人男性駐在員は、同じ質問に対して、バングラデシュの宗教的慣習を指摘し、「女性が男性よりも上の立場に就いて指揮することは（この国では）困難である」と話した。「バングラデシュの女性も昇進する意欲がないはず」として、女性の幹部職への昇進の可能性を否定した。
- 11 補足調査は、主としてバングラデシュ工場の男性幹部(生産部長・品質検査部長、フロア責任者)、日本人駐在員、バングラデシュ人女性工具に対し、人事、初任給の査定、昇進昇格に関する聞き取り調査を行った。
- 12 学歴を重視する理由として、寸法測定、レポートの作成、バイヤーからの仕様書を読むなど作業場における計算、読解、若干の英語力を必要とする点があげられる。最低でも中期中等教育(SSC)を卒業していることが望ましいと考えられている。
- 13 工場では不良箇所を出した工具を簡単に特定することができるような様々な工夫がなされている。
- 14 大半の工具は、毎日担当工程と座席が決まっている。ただし、各ラインには1から2名の欠席者の代役を務める欠席者穴埋め役の女性工具がいる。彼女たちには決まった座席は与えられず、フロア責任者やラインチーフが指定する工程を担当する。
- 15 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。いずれも工具自らに直接聞き取り調査を行い、工具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。
- 16 バングラデシュの学校制度は、初等教育5年(1~5年生)、中等教育(6~12年生)、高等教育となっている [日下部・斎藤 2009: 272]。
- 17 「サインのみ」とは「自分の名前をベンガル文字で書ける」ことを指す。毎月給料は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。そのため工場で働くための要件として、最低でも自分の名前をサイン出来ることが求められる。
- 18 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、ここでは改定前の最低賃金額を明記する。熟練工は3840~5140Tk、準熟練工は2046~2499 Tk、非熟練工は1662.5~1851Tkである [ARC 国別情勢研究会 2010: 108]。
- 19 中国人技術 Y さんは筆者に日本語で不良品率を落とすことが出来ない問題点を品質検査員の縫製技術水準の低さを問題視していると話した。中国工場では一定期間縫製工具として働いた工具が初めて品質検査を担当するといい、バングラデシュ工場との違いを説明した。しかし Y さんは重要な問題点を筆者に話すが、工場長を始めとするバングラデシュ人男性生産幹部や日本人社員には伝えない。工場全体の問題点を指摘するだけの権限を Y さんが有していない点が原因として考えられる。
- 20 あくまでも2010年5月の調査時点までの事実である。その後、日本人駐在員をはじめ不良品

の問題については重視するようになった。2012年8月現在、総人員の1割を検査員として充当できるよう検査員の数を増やした。また半年間の作業状況を見て、失敗を繰り返す検査員には退職を命じているという。失敗をすぐ改善しなければ解雇されるという脅迫観念を労働者に与えながら不良品処理対応を行っている。

- 21 男性による女性工員の査定評価システムは熟練女性工員の発見はおろか、女性が就労する上で生じる日々の不満や問題なども汲み取ることが出来ず問題が残る。
- 22 バングラデシュに進出している日系縫製企業の中には、既にブラックフォーマルウェアやジャケットやコートなどの重衣料をバングラデシュ工場で製造している企業が存在する。

参考文献

- ARC 国別情勢研究会, 2010, 『ARC レポート: バングラデシュ2010/11』。
- 苑志佳, 2010, 「中国経済発展の最近の特徴と日本経済に与える影響について」, 横川信治・板垣博(編)『中国とインドの経済発展の衝撃』, 御茶の水書房, 65-96頁。
- 日下部達哉・斎藤英介, 2009, 「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, 272-278頁。
- 日本貿易振興機構, 各年度版, 『世界貿易投資報告』。
- 原忠彦, 1989, 「バングラデシュの女性—被扶養者として債権者として—」, 『遡河』, 13-25頁。
- 村山真弓, 1997, 「女性の就労と社会関係—バングラデシュ縫製労働者の実態調査から—」, 押川文子(編)『南アジアの社会変容と女性』, アジア経済研究所, 45-81頁。
- 矢野経済研究所, 2011, 『平成22年度経済連携促進のための産業高度化推進事業』。
- 山形辰史(編), 2011, 『グローバル競争に打ち勝つ低所得国—新時代の輸出指向開発戦略—』, アジア経済研究所。
- Ahmed, Nazneen, 2009, “Sustaining Ready-made Garment Exports from Bangladesh”, *Journal of Contemporary Asia*, 39-4, pp. 597-618.
- Bangladesh Bureau of Statistics, 2011, *Report on the Labour Force Survey 2010*, Dhaka: Ministry of Planning, Government of the People's Republic of Bangladesh.
- Frobel, Folker, Heinrichs, Jurgen and Kreye, Otto, 1980, *The New International Division of Labour: Structural Unemployment in Industrialized Countries and Industrialization in Developing Countries*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Kabeer, Naila, 2000, *The Power to Choose*, London and New York: Verso.
- Kabeer, Nila and Mahmud, Simeen, 2004, “Globalization, Gender and Poverty: Bangladeshi Women Workers in Export and Local Markets”, *Journal of International Development*, 16, pp. 93-109.
- Mies, Maria, 1986, *Patriarchy and Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labour*, London: Zed Books. マリア・ミース, 奥田暁子(訳), 1997, 『国際分業と女性—進化する主婦化—』, 日本経済評論社。
- Ministry of Finance, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, *Bangladesh Economic Review*, Dhaka: Bangladesh Government Press.
- New Age Xtra, 2010, *Minimum Wage Controversy*, Dhaka, Bangladesh.

- Paul-Majumder, Pratima and Begum, Anwara, 2006, *Engendering Garment Industry: The Bangladesh Context*, Dhaka: The University Press Limited.
- Quddus, Munir and Rashid, Salim, 2000, *Entrepreneurs and Economic Development: The Remarkable Story of Garment Exports from Bangladesh*, Dhaka: The University Press Limited.
- Rhee, Yung Whee, 1990, "The Catalyst Model of Development: Lessons from Bangladesh's Success with Garment Exports", *World Development*, 18-2, pp. 333-346.
- Rock, Marilyn, 2001, "Globalization and Bangladesh: The Case of Export-Oriented Garment Manufacture", *South Asia*, 14-1, pp. 201-225.
- World Bank, 2010, *Bangladesh: Country Assistance Strategy 2011-2014*, Dhaka.
- Yang, Yongzheng and Mlachila, Montfort, 2007, "The End of Textiles Quotas: A Case Study of the Impact on Bangladesh", *Journal of Development Studies*, 43-4, pp. 675-699.

要旨

本稿は、新国際分業論を援用しながら、金融危機後の日系縫製企業によるバングラデシュへの移転実態をジェンダーの視点から分析する。主要課題は、(1)金融危機以降の日系縫製企業のバングラデシュ移転の実態とその要因について考察すること、(2)第二次移転先であるバングラデシュ工場の特徴について、日系縫製工場の企業組織、生産・労働過程をジェンダーの視点から分析し、明らかにすることである。バングラデシュ工場の企業組織は、ジェンダー分離的、非対称の特徴を有しており、人事権、査定権は、男性生産幹部にゆだねられる。1枚の低価格帯ショートパンツに必要な66の縫製工程の労働過程を明らかにすれば、縫製工場での勤務年数、熟練度、査定との間には、合理的な説明が見つからない矛盾を抱えている。他の周辺アジア諸国との競争が激化する中、バングラデシュの縫製産業にとって、ジェンダーに敏感な企業組織に基づく女性工員の熟練形成が鍵を握っている。

Summary

Bangladesh as the Japanese Ready-made Garment Corporation's Secondary Transfer:

The Gender Analysis of International Capital Transfers

Hanako Nagata

This paper discusses the transfer of the Japanese ready-made garment corporation to Bangladesh after the global financial crisis following the theory of the New International Division of Labor. The main topics are 1) to study the factors as to why the Japanese ready-made garment corporations chose Bangladesh as a secondary transfer location from China, 2) to discuss the characteristics of the Bangladesh factory and analyze the organization, the production, and the labor process within the factory through the gender perspective. Some of the paper's findings are as follows: Bangladesh factories have characteristics of gender segregation and gender asymmetry. Men occupy every production officer position, for example, production managers, floor managers etc. In comparison, all women occupy a lower position within the factory and the majority are found to be sewing operators or helpers. A production officer has the authority to organize the garment line's structure, allocate a person's position on the operation line, and determine the garment worker's salary. Thus, women have no authority within the factory. By analyzing the sixty-six different steps in the production of a pair of cheap shorts and the female factory worker's credentials, it was difficult to find the correlation between the female worker's working experiences, their sewing skills, and their monthly income. The Bangladesh garment industry is in strong competition with periphery Asian countries, in order to continue to stay in production and thrive, the Bangladesh factories must train female workers as production officers and start to re-build the corporation's organization from gender sensitive perspectives.