

KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

バングラデシュの縫製業で働く女性労働の実態

メタデータ	言語: ja 出版者: 関西外国語大学 公開日: 2016-09-05 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 内田, 智大 メールアドレス: 所属: 関西外国語大学
URL	https://kansaigaidai.repo.nii.ac.jp/records/5714

バングラデシュの縫製業で働く女性労働の実態

国際言語学部教授 内田 智大

1. はじめに

1980年代末に米ソ冷戦が終焉を迎えると、アメリカ主導の国際資本主義体制が国際経済の代名詞になり、企業は国際競争力を維持、向上させるために生産拠点の海外移転を進めてきた。21世紀に入ると、世界経済を引っ張ってきたアメリカ経済に陰りが見え始めると、中国が代わって世界経済を引っ張る機関車の役割を果たした。新興諸国は廉価な労働力を利用できる生産拠点と同時に、急速な経済成長に伴う巨大な消費市場としての要素を持っていた。しかしリーマンショック以降、中国においてさえも賃金の高騰、所得分配の不平等の拡大、政策運営の不確実性等により、投資リスクが高まっている。

このような状況の中、チャイナ・プラス・ワンとして注目されているのが、ベトナム、バングラデシュ、ミャンマーといったアジア新興国である。これら諸国は1人当たり国民総所得（GNI）が未だ1,000ドル前後の低所得国であるが、若年層を中心に人的資本の蓄積が進みつつある。産業発展の雁行型構造を考えれば、これら諸国は労働集約的産業に対する有力な投資先になっている。中でもバングラデシュは1億5千万人近い人口を抱えており、生産拠点としてだけでなく、消費地としての潜在力も大きい。条件さえ整えば、同国はBRICsのような高成長を期待でき、BRICsに次ぐ「ネクスト11」として、世界経済の構図に変化を及ぼす可能性さえあると指摘されている（Wilson、2006、23頁）¹。

国際通貨基金（IMF）によれば、バングラデシュのここ7年間（2007年－2013年）の平均成長率は6.1%と、安定した成長を遂げている。1人当たり国内総生産（GDP）も2007年の579ドルから、2013年には1,033ドルと100%近い伸びを示している。経済が好調の理由として、第1にバングラデシュ経済がリーマンショックにおいてもあまり大きな影響を受けずに主要な輸出産業である縫製業が順調に伸びたこと、第2に中東を中心とした海外で働くバン

グラデシュ労働者の海外送金も大幅に増加していることが挙げられる。海外就労者送金は2007年の59.7億ドルから、2011年には116.5億ドルと倍近くまで増加している。そのため、貿易収支が恒常的な赤字であっても、経常収支は黒字になっている（ARC国別情勢研究会、2012）。

バングラデシュの主な輸出産業は、縫製業、ジュート産業、アグリビジネス、皮革製品であるが、中でも縫製業が外貨獲得の80%近くを占めている。

バングラデシュの縫製業の歴史は1970年代末に遡り、1980年の輸出額は僅か25万ドルに過ぎなかったのに対し、90年代前半には10億ドルを超え、そして2013年にはバングラデシュ輸出振興局の数字によれば215億ドルを超えて世界第2位の縫製大国になった。縫製業は典型的な労働集約的産業であり、バングラデシュの貧困問題の緩和・解決を握っている重要な産業である。男尊女卑の文化が根強く残っている同国において、縫製業は女性労働者が男性優位の社会から自立するための重要な役割を果たしている。2013年4月、複合施設が入居している8階建てのラナ・プラザが崩壊し、縫製業に従事する労働者を中心に1,100人以上が犠牲になり、縫製工場の安全管理、労働条件の問題が改めて浮き彫りになった。にもかかわらず、バングラデシュは縫製業の世界の工場として勢いは衰える気配がなく、日本を含めた世界各国からの投資が増えていくことが予想される。

本稿の目的は、アジアの貧困国の一つであるバングラデシュを事例に取り上げ、同国の主要な輸出産業である縫製業で働く女性労働者の実態を明らかにすることであり、そのために属人的要素（給与水準、学歴、就労経験、家族構成等）、組織行動（職務満足、組織コミットメント、組織文化等）、ジェンダーの影響に注目する。本稿は、5つの節から構成されている。まず第2節では、バングラデシュの縫製業の発展の変遷について述べる。第3節では、バングラデシュの縫製業で働く労働者の問題を扱った先行研究を紹介するとともに、それら研究において見過ごされた問題点を検討する。また、調査データの収集方法と調査対象企業・労働者の概要を述べる。第4節では、質問票調査から得られた女性労働者の実態を明らかにする。そして最後に、女性労働問題の今後の行方や問題の解決の手がかりを明らかにすることで本稿のま

とめとしたい。

2. バングラデシュの縫製業の発展の変遷

(1) 縫製業の創成期

17世紀、18世紀、インド亜大陸を支配していたムガル朝時代、ダッカ綿は世界の布帛市場においても有名であった。まねのできない職人の技能、廉価な労働力、地場で発展した技術がベンガル地方の繊維業の基盤であり、1756年に大英帝国が侵略する前の数百年の間、繁栄を極めた。不幸にも大帝国による植民地時代の約200年間、東インド会社がベンガル地方からの繊維製品の輸出を抑圧した。なぜならば、イギリスの製造業はベンガル地方からの安くて質の高い布帛と競争することは避けたかったからである。その結果、ベンガル地方の繊維業はしばらく衰退したままであった (Rashid,1990)。

戦後の1960年代まで縫製業の主要な生産拠点は未だ欧米や日本などの先進諸国であったが、急速な人件費の高騰や産業の多角化戦略によって、主要な生産拠点が香港、台湾、韓国などのアジア新興工業諸国 (NICs) へと移っていた。しかし、それらの後発国でさえも欧米の課す輸入枠の割当制度を如何にして回避し、輸出促進を持続させるかに苦慮していた。そのような状況の中、NICsの縫製企業は第三国で生産し、そこから欧米へ輸出することを考えた。その生産拠点として選ばれたのがバングラデシュであった (Quddus·Rashid, 2000)。

1971年にパキスタンから分離独立したバングラデシュはジュートが主要な産業であったが、アジアNICsの成功体験に感化されたバングラデシュの企業家は輸出志向型産業として縫製業に注目した。縫製業は当初、国内市場だけをターゲットにしていた。1977年になってようやく、現地系企業のReaz Garmentsが初めてフランスに輸出した。しかし、国内の縫製業を取り巻く環境は厳しく、国営の商業銀行は縫製業への融資を渋り、布帛や付属品の輸入に関する信用状はなかなか発行されなかった。また、現場で働く労働者の質も極めて低く、輸出市場におけるバングラデシュ製品の評価は低かった (Quddus · Rashid, 2000)。

このような中、バングラデシュの縫製業が国際分業の再編システムに巻き込まれて輸出志向型産業へと変貌してゆく転換点が1978年であった。その年、官僚出身のNoorul Quaderは韓国の財閥企業であったDaewooのKim Woo Choongによって誘われ企業家に転身した。Quaderの経営するDesh社は5年間、自社が輸出する縫製品の8%をコミッション料としてDaewoo社に支払う代わりに、Daewoo社は世界で一番大きな釜山工場において、Desh社の130名の管理・監督者を対象に無料の技術訓練を施した。Daewoo社とDesh社との間の契約は途中で破棄されたものの、Daewoo社から技術訓練を受けた多くのバングラデシュ人は独立して縫製工場をダッカやチッタゴンに設立し著しい成功を遂げた。このように、バングラデシュの企業家は韓国からの技術移転を内部化することができた。1986年3月までに、バングラデシュ政府は753の縫製工場に輸出ライセンスを発行し、約600の工場が設立された(Quddus・Rashid, 2000)。

バングラデシュの縫製業の発展を促進したその他の要因として、1982年に設立されたバングラデシュ縫製品製造業・輸出業界(BGMEA)と1983年にチッタゴンに建設された輸出加工区(EPZ)の存在が挙げられる。BGMEAは縫製業全体を代表する産業団体であり、関税、輸入割り当て、補助金、資金調達といった縫製業のビジネス基盤を支える事項に関して、バングラデシュ政府及び輸入国政府との折衝にあたった。特に、BGMEAは1985年に欧米諸国から課せられた輸入割り当てを、輸出競争力のある現地系企業に効率的に配分する役割を果たし、良好な輸出パフォーマンスを達成するのに寄与した。また、EPZは80年代以降の政府の投資の自由化政策とも相俟って建設され、海外から多くの輸出志向型企業を誘致した。EPZの建設当初、そこで操業する現地系の縫製業の数は少なかったが、外資系企業で雇用されていた現地人従業員が経営ノウハウや技術を学び取り、やがて独立する者も出てきた。これらにより、バングラデシュの縫製業の1995年度(1994年7月-1995年6月)の輸出額は22.28億ドルになり、10年前の1985年度の輸出額0.75億ドルの約30倍にも達した(Yunus・Yamagata, 2014)。

その一方で、バングラデシュの縫製業が順調に発展するのを妨げる様々な

問題も存在した。第1に、アメリカ、カナダ、イギリス、フランスが縫製品に課した輸入割り当てである。開発途上国から安い縫製品が大量に流入することを恐れたそれらの諸国は1985年、多国間繊維協定（MFA）の下で輸入割り当てを課したが、バングラデシュもその例外ではなかった。その後、バングラデシュ政府の外交力によってイギリスとフランスは輸入割り当てを撤廃したが、700-750の工場の内、約500の工場は閉鎖に追い込まれた（Quddus-Rashid, 2000）。

第2に、80年代末に結成された労働組合の存在も効率的な生産体制の制約要因であった。縫製業の労働者の賃金は他の産業と比べても高くはなかった上、縫製工場の労働環境は決して清潔、安全、衛生的とは言えず、良好な労使関係が構築されにくかった。労働組合は野党からの支援も受けて、好戦的なストライキ活動を頻繁に行い、生産体制に支障をきたす大きな要因になった。このため経営者は暴徒化しやすい男性労働者よりも、上からの指示に従順である女性を労働者として好んで採用することになった。

第3に、縫製工場の多くが廉価な労働力として15歳以下の児童労働を使っていたことが明るみに出て、バングラデシュにとって大きな市場であったアメリカへの輸出が減少した。アメリカの縫製業団体のロビー活動によって動かされた上院議員Tom Harkinは1992年8月、児童労働によって生産された製品の禁輸を求める“The Child Labor Deterrence Act”（通称、Harkin法案）を議会に提出した。また、アメリカのテレビ局NBCは1992年12月、アメリカの巨大スーパーのウォルマートで売られている衣料品の一部がバングラデシュ製であり、それが不法な児童労働によって生産されていると報道し、敏感に反応したアメリカの消費者の一部が不買運動を起こした（Nielsen, 2005）。

第4に、毎年雨期になると起こる洪水、中でも1988年と、1998年の2度の洪水は縫製業をはじめとしたバングラデシュの産業に大きな打撃を与えた。1988年の洪水は‘100年に一度’と言われるぐらいの規模であり、EPZ内も含めてバングラデシュ全土にある多くの縫製工場が被害を受けた。特に、ダッカとナラヤンガンジー郊外にある工場は物流起点の道路が寸断され、布帛がス

トックされていた倉庫が水没して壊滅的打撃を被った。1998年の洪水では、首都ダッカから見て南東部地域に被害が集中した。バングラデシュの2大都市を縦断するダッカー-チッタゴン道路が数週間水に浸かり、縫製製品の陸上輸送ができなくなった。この危機的状況を打開するために、BGMEAは海外から飛行機をチャーターし、チッタゴン港まで空輸した (Quddus・Rashid, 2000)。それにも拘らず、1999年度の縫製業の成長率は前年度比で6%弱下がった。

(2) 縫製業の隆盛期

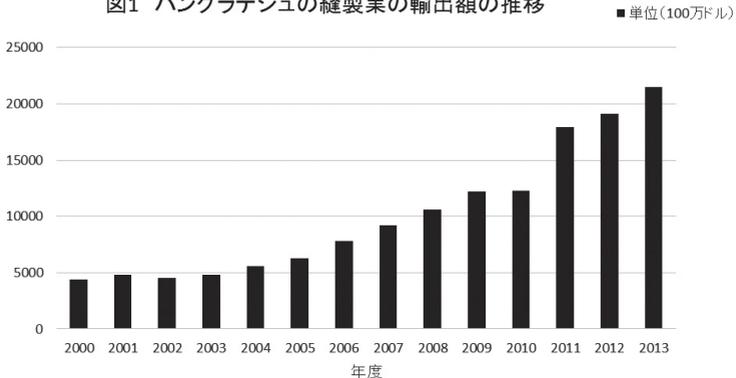
前項で取りあげたバングラデシュの縫製業を取り巻く問題点にも拘らず、図1でも示されているように、その輸出額は2000年以降も順調に伸びている。アメリカ主導によって1995年に設立された世界貿易機関 (WTO) はMFAによる輸入割り当て制度が自由貿易の原則に反するとして、2004年12月までに撤廃することを決定した。このことにより、生産性や労働倫理に関して比較優位を持っている中国はバングラデシュにとって以前にも増して強力な競争相手になると予想された。しかし、予想に反してバングラデシュの輸出額は2005年以降も順調に伸びて2008年度までに100億ドルを超えた。バングラデシュの縫製業の成長率は世界の縫製業の成長率よりも上回った。

2008年秋のリーマン・ブラザーズの経営破綻による金融危機においても、バングラデシュの縫製業へのマイナスの影響は他の輸出国と比較して軽微なものであった (Yunus・Yamagata, 2014)。その要因として、同国の縫製製品の生産価格は他国よりも安かったことが挙げられる。2008年のアジアの開発途上国における縫製業の労働賃金は一時間当たり0.22ドルと、バングラデシュが最も低かった (Jassin-O'Rourke Group, 2008)²。バングラデシュの最低賃金法はここ25年間で僅か4回しか改正されておらず、同国のインフレ率の水準を考慮すれば、実質賃金は1985年とほとんど同じ水準のままであった (Yunus・Yamagata, 2014)。

現在、バングラデシュは中国に次いで世界第2位の縫製製品の輸出国である。2013年度の輸出先構成は、ヨーロッパ連合 (EU) が62.0%、アメリカが

23.2%であり、欧米諸国で85.3%を占めた。市場が欧米諸国に集中していることは、バングラデシュの縫製業がそれら諸国の経済状況によって大きく左右されることになり、各年の輸出額の変動幅も大きくなることを意味する。但し、僅か5年前の2008年度の欧米市場への依存度は93.0%であったことを考慮すれば、輸出先市場の多角化は着実に進んでいる。特に、市場からの品質に対する基準が最も厳しいといわれている日本への輸出もここ数年で急速に伸びている。2013年度の日本への輸出額は7.3億ドル(前年比24.9%増)に達し、地域別で見てもバングラデシュにとって世界第10位の市場になった。日系企業の同国への進出も勢いを増しており、それと相俟ってバングラデシュ製品の品質や付加価値の向上が期待できることから、今後も日本への輸出の増加が続くと予想される。

図1 バングラデシュの縫製業の輸出額の推移



(出所) Export Promotion Bureau Bangladesh. Export Statistics, Various Years.

3. 先行研究と調査方法

(1) 先行研究

バングラデシュの縫製業は同国の外貨稼得の8割近くを占める中核産業であり、縫製業に関するマクロ的な先行研究は枚挙に暇がない。80年代、90年代には欧米諸国によって課せられた1985年の輸入割り当ての縫製業への影響を分析した研究 (Spinanger, 1987, Wiig, 1990)、バングラデシュの縫製業

の一番の競争相手である中国が2001年に世界貿易機関（WTO）に加盟したことへの影響を分析した研究（Rahman・Raihan, 2003）、2005年MFA撤廃後のバングラデシュをはじめとした低所得国へのマクロ経済的な影響を分析した研究（Rahman, Anwar, Tashfia, and Kreiter, 2008）、2008年のリーマンショックによるバングラデシュの縫製業の労働市場への影響を考察した研究（Rahman, Moazzem, and Hossain, 2009）等が挙げられる。

一方、企業の業績を大きく左右する経営者や従業員の実態を綿密に調べた研究は未だ少なく、中でも、現場労働者の実態を調べた研究は未だ限られている。その理由として、企業の業績や人的資源管理（HRM）制度を第三者に知られて公開されることは労働者に動揺を与えて生産性に影響すると、経営者管理者は危惧するからである。よって、労働者との面談調査や質問票調査を通じて得られたデータ（個票調査）を用いての研究は限られている。その限られた先行研究として、Paul・Majumder・Sen（2000）、Paul・Majumder・Begum（2006）などが挙げられる。更に、Dannecker（2002）、Siddique（2003）、Sobhan and Khundker（2004）は縫製業の女性労働者のみに焦点を当てて、縫製業へ雇用吸収されるプロセス、縫製業で働く女性の社会的評価、女性労働者と労働組合との関係、女性労働者の労働条件や労働環境に関して、アンケート調査や面談調査を通じて明らかにした。

日本語でバングラデシュの労働問題を扱った研究は外国語文献よりも限られており、大野（2001）のバングラデシュの国営企業で働く労働者の職務満足度を調べた研究、日系の縫製業で働く女性労働者の技術移転のメカニズムを明らかにしようとした長田の研究（2014）、内田（2005a、2005b、2006、2007、2009、2012、2013）の人的資源管理と技能形成との関係を広く扱った研究などが挙げられる。

先行研究の一番の問題点は労働者の職務意識や労働意欲に焦点をあて、企業業績や国際競争力との関係を考察した研究がすくないことである。松繁（2012、15頁）は労働者の処遇と反応に関するデータの入手は困難であるが、人事経済学が今後発展していくには就業意欲や職務満足を定量的に測定し、人事・処遇制度との関係を明らかにする実証研究が増えていくことの重要性

を強調している。大野（2001、29頁）は、途上国の労働者の職務意識構造が先進産業社会で広く観察されるものとは異なる可能性も否定できないので、労働誘因システムへの反応のあり方もまた異なり、そのために先進産業社会において適切とされる労務管理が開発途上国では機能不全に陥ることもありうると指摘した。このように、特定の環境におけるHRMを検討するにあたって、労働者の属性に加えて、労働者の職務満足や就労意識などの組織行動論的要素を考慮に入れる必要があり、その主体的な意識を明らかにすることが縫製業で働く女性労働者の実態を明らかにすることにつながると考えられる。

（2）データの収集方法

調査対象企業は日系企業が1社、現地系企業は3社の計4社である。調査対象企業の概要は表1に示した。現地系企業内の1社はEPZで操業している一方で、日系企業および現地系企業の2社はEPZ外で操業している。日系企業のA社と現地系企業のD社は設立されて10年も経っていないが、B社とC社は20-30年経っている。リーマンショック前後の業績（2007年度、2008年度、2009年度）に関して、A社、B社は世界的な金融危機にも拘わらず、3年間とも増収を記録しているが、C社、D社の危機後の業績はその影響を受けて減収であった。そういうこともあり、面談したC社、D社の人事部門の管理者は今後の競争戦略として、景気に左右されにくい付加価値の高い製品を生産する高付加価値戦略をとってゆきたいと述べた。操業の問題として、現地系企業3社ともが政情不安を挙げていた。ハシナ率いるアワミ連盟が2009年1月に勝利してから比較的政治が安定しているものの、野党のバングラデシュ民族主義党の勢いも衰えておらず、頻繁に起きるハルタル（反政府活動）が企業活動に支障をきたしている。

調査実施時期は2012年2-3月、2013年4月の2回であった。労働者は各企業から89-110名を抽出し、計404名のサンプルを収集することができた。企業の操業の進行に妨げないよう、企業に調査は工場の会議室や食堂を借りて行われたが、被調査者にできるだけ本音で回答してもらうために、質問の

回答が彼らの待遇に何ら影響を与えないことを、あらかじめ説明しておいた。研究助手としてダッカ大学の専任講師A氏、研究補助員としてダッカ大学のビジネススクールの大学院生6-7名を採用した。今回の調査は女性労働者が対象であるため、補助員の何名かは女性を充てた。調査対象の労働者の選択を企業側に委ねたため、労働者のサンプルは必ずしも無作為に抽出されたものではなかった。

表1 調査対象企業の概要

	日系企業A社	現地系企業B社	現地系企業C社	現地系企業D社
操業場所	EPZ外	EPZ内	EPZ外	EPZ外
設立年	2008年	1994年	1982年	2005年
投資金額	2億円	2,380万タカ	500万タカ	494万タカ
従業員数	1,200名	2,380名	220名	381名
主な輸出先	日本 (60%) EU (40%)	EU (100%)	アメリカ、イギリス、 ドイツ	EU (100%)
競争戦略	価格戦略 品質戦略	価格戦略	価格戦略 高付加価値戦略	高付加価値戦略
リーマンショック前後の 3年間の業績	増収→増収→ 増収	増収→増収→ 増収	増収→減収→ 減収	増収→減収→ 減収
バングラデシュの投資 環境の主な問題点	不十分なインフラ 地理的遠さ	政情不安	政情不安 交通渋滞	政情不安 労働ストライキ

(出所) 経営者・管理者に対する企業票調査から作成。

(注) 2014年12月2日時点で、1タカは1.54円。

質問内容は3つのパートから構成されており、1つ目は労働者の属人的要素（勤続年数、年齢、婚姻歴、本人の学歴および父親の学歴、給与、過去の就業経験など）、2つ目は就業動機、職務満足度、離職意思などの組織行動論に関する内容、3つ目はセクハラ、パワハラ、窃盗などに巻き込まれた経験の有無、健康状態やその維持方法、女性労働者の社会的見方、経済的自由度など、ジェンダー問題に特化した質問に特化した内容であった。質問票はできるだけ勤続年数の長い女性労働者を選んでもらい、6ページにわたる現地語（ベンガル語）で書かれたものを用いた。多くの労働者が自分で正確に

質問内容を理解して回答するのは困難であると思われたので、大学院生の研究補助員が1対1で労働者に聞き取り調査をしながら質問票を完成させる形をとった。

4. 調査結果

(1) 労働者の属性

表2は、調査労働者の属性を示している。労働者の「年齢」が20歳代半ばと思ったよりも高い印象があるが、これは90年代半ば以降の国際労働機関(ILO)やアメリカ政府による児童労働への規制が厳しくなり、バイヤーもそれを意識して縫製工場に対して児童労働の雇用の禁止を徹底させているからであると推察される。労働者の「勤続年数」は企業の「設立年数」に比例しており、A社、D社は短く、B社、C社は長い。「婚姻歴」に関しては、女性労働者の平均年齢が26.0歳と高いため、既婚者が全体で7割弱を占めている。

労働者の「学歴」に関して、B社を除く全ての企業は初等教育卒業(または中退)が6-7割を占めており、バングラデシュの未整備な教育制度を差し引いて考えたとしても、決して労働者の学歴は高いとは言えない³。一方、B社の労働者の学歴は比較的高く、中等教育卒業(または中退)が4割を占めている。この理由として、EPZ内で操業しているB社はEPZ外の企業と比較すれば福利厚生が整っていることから、応募してくる労働者の学歴も一般的に高い。また、企業側も募集時の現場労働者の資格要件として、中等教育レベル以上の学歴を求めてくる場合が多い。Siddique(2003)は縫製業で雇用されている女性労働者と解雇された女性労働者の学歴を比較したところ、解雇された労働者の35.6%が無学歴者であったのに対し、雇用されている労働者の無学歴者の割合は23.8%と、前者よりも低かった。しかし、初等教育、中等教育と学歴が高くなるにつれて、雇用されている者と解雇された者の割合の格差は縮小していることから、学歴そのものが縫製業の労働市場において有効な要素とは限らないと推察される。

「初任給」に関してはA社がずば抜けて高いが、これはA社の業務が当時

極めて忙しく、労働者の残業時間が増えた結果である。一方、「現在の給料」はC社およびD社がA社、B社よりも低い数字を示しているが、これはリーマンショック以降の業績の低迷を反映したものであると言える。「就業経験」は企業によってばらつきが見られるが、全体では半分近くが他者での就業経験を持っている。就業経験のある労働者の8-9割の前職は同じ縫製業である。「初めて働いた年齢」が17-20歳である上、彼女たちの主な学歴が初等教育卒業（中退）であることから、就業経験がないと回答した労働者でさえも家事手伝いや農作業の補助などの経験を持っている。

表2 労働者の属性

	A社	B社	C社	D社	全体
年齢	25.8	26.8	26.5	25	26
勤続年数	1.6	5.3	5.3	3.5	3.6
婚姻歴 (%)					
(独身)	20	20	47	45	32
(既婚)	80	80	53	55	68
本人の主な学歴 (%)					
初等教育卒業	33	29	31	32	31
初等教育中退	27	17	40	39	30
中等教育中退	21	22	21	15	20
中等教育卒業	10	19	6	11	12
高等専門学校卒業	8	5	1	0	4
初任給 (タカ)	4,012	2,274	2,921	2,612	2,955
現在の給料 (タカ)	5,224	5,812	4,492	4,601	5,032
就業経験 (%)					
(有り)	68	35	44	39	47
(無し)	32	65	56	61	53
初めて働いた年齢	20.3	18.7	17.3	19	18.4

(注) 初等教育は1年生から5年生、中等教育は6年生から12年生である。

(2) 就労働機と職務満足

表3は、就労働機の比較を示している。貧しい農村から出稼ぎに来ている女性労働者は、農村に残っている家族へ仕送りしている場合が大部分である。今回の調査の場合、既婚の労働者も多いことから、世帯主の夫の収入不足を

補い、外で働いている女性労働者も多い。バングラデシュのようなイスラム社会においては外で女性が働くことをよしとしない慣習が残っているが、同国は外資の流入に伴う西欧文化の移入もあって、イスラム国家の中では比較的女性の社会進出には寛大である。Paul-Majumder・Begum (p.93, 2006) は、縫製業で働く女性労働者の夫の約52%が家事を手伝うようになったと指摘しており、女性の社会進出がバングラデシュの男女間の社会的役割にも大きな変化をもたらしている。Zohir (2001) も、既婚者の女性の社会進出が夫からの離婚要請や家庭内暴力を減らすことにつながったと指摘している。更に、Bhattacharya等 (2002) は男性よりも女性が外で収入を稼ぐ方が、家計の貯蓄率の上昇、結婚資金に関する家計の負担の軽減、家計における意思決定権の増大につながったと指摘している。

表3 就労働機会の比較

(単位：%)

	A社	B社	C社	D社	全体
子供の学費	(1)55(2)9(3)36	(1)56(2)7(3)37	(1)71(2)5(3)39	(1)47(2)2(3)51	(1)55(2)6(3)39
自分の学費	(1)7(2)1(3)92	(1)15(2)3(3)82	(1)1(2)2(3)93	(1)0(2)0(3)100	(1)6(2)2(3)93
将来の起業	(1)4(2)16(3)81	(1)13(2)18(3)70	(1)1(2)19(3)82	(1)0(2)1(3)99	(1)5(2)14(3)82
家族からの命令	(1)76(2)12(3)12	(1)75(2)19(3)6	(1)67(2)26(3)7	(1)99(2)0(3)1	(1)79(2)14(3)7
他者からの尊敬	(1)15(2)38(3)38	(1)24(2)37(3)39	(1)5(2)34(3)37	(1)1(2)73(3)26	(1)13(2)50(3)37
技能知識の習得	(1)19(2)38(3)43	(1)20(2)41(3)39	(1)10(2)33(3)43	(1)12(2)54(3)34	(1)16(2)41(3)43
社会貢献	(1)13(2)33(3)54	(1)20(2)41(3)40	(1)22(2)28(3)46	(1)0(2)60(3)40	(1)14(2)40(3)46

(注) 各項目の就労働機を非常にあてはまる(= (1))からあてはまらない(= (3))の3段階の範囲で序列化した。

就労働機会の二番目に大きな項目は、「子供の学費」である。女性労働者は男性労働者と比較して収入の用途を長期的な視点で考え、教育といった費用対効果が中長期的に表れる分野に投資する傾向が強い。女性労働者は子供には高い収入が期待できる仕事についてもらうことを願っている。女性労働者は自分が高教育を受けていない故、今の仕事に甘んじていると考えているからこそ、彼女達は子供の教育の重要性を認識している (Paul-Majumder・Begum, p.89, 2006)。それゆえ、資本コストもかかり、リスクも

かけなければならない「将来の起業」などの動機は、B社を除けば1桁台の数字にとどまっている。但し、Siddique (2003) は、縫製業で働く女性労働者が本当の意味で貧困から脱却するには、低金利のマイクロ・クレジット・ファイナンスを利用して自分で起業することの重要性を説いている。

「他者からの尊敬」、「技能や知識の習得」、「社会貢献」などの高位の就労働機は各企業の労働者とも低い数字になっている。但し、給与水準が比較的高いA社、B社では、それ以外のC社、D社よりも高位の就労働機の値も高い。給与水準が高ければ、物的にも精神的にも少し余裕ができ、労働者は高位の就労働機を求めるようになると推察される。これは、生理的欲求、安全的欲求といった低位の欲求が充足されれば、人間は社会的欲求、自尊的欲求、自己実現といった高位の欲求を求めるようになると主張したMaslow (1954) の欲求段階論で説明されている。

表4 職務満足の比較

(単位：%)

	A社	B社	C社	D社	全体
技能の活用機会	(1) 0(2) 8(3)28 (4)53(5)11	(1) 1(2) 2(3)34 (4)52(5)11	(1) 1(2)10(3)26 (4)52(5)12	(1) 0(2) 7(3)33 (4)54(5) 7	(1) 0(2) 7(3)29 (4)53(5)11
技能向上の機会	(1) 0(2)11(3)45 (4)38(5) 6	(1) 2(2) 8(3)41 (4)44(5) 6	(1) 0(2)16(3)39 (4)41(5) 5	(1) 0(2)12(3)49 (4)38(5) 0	(1) 1(2)12(3)43 (4)40(5) 4
人事考課	(1) 1(2)13(3)33 (4)41(5)13	(1) 2(2)12(3)26 (4)55(5) 6	(1) 4(2)20(3)30 (4)42(5) 4	(1) 2(2)45(3)29 (4)18(5)6	(1) 2(2)21(3)29 (4)40(5)7
会社の規律	(1) 0(2) 4(3)27 (4)58(5)11	(1) 1(2) 2(3)17 (4)55(5)25	(1) 0(2)5(3)30 (4)56(5)8	(1) 1(2) 9(3)57 (4)31(5) 1	(1) 1(2) 5(3)32 (4)51(5)12
上司の態度	(1) 2(2)10(3)32 (4)42(5)13	(1) 2(2) 5(3) 9 (4)56(5)28	(1) 0(2)3(3)41 (4)49(5)7	(1) 1(2)11(3)60 (4)21(5) 7	(1) 1(2) 7(3)34 (4)43(5)15
同僚男性の態度	(1) 0(2) 2(3)43 (4)47(5) 8	(1) 1(2) 4(3)11 (4)56(5)28	(1) 0(2)2(3)35 (4)55(5)8	(1) 1(2) 4(3)72 (4)22(5) 0	(1) 1(2) 5(3)38 (4)45(5)11
同僚女性の態度	(1) 0(2) 3(3)30 (4)57(5)10	(1) 0(2) 6(3) 8 (4)51(5)35	(1) 0(2)1(3)25 (4)61(5)13	(1) 2(2) 8(3)58 (4)26(5) 6	(1) 1(2) 4(3)29 (4)50(5)16
労働時間	(1) 2(2) 9(3)30 (4)52(5) 7	(1)13(2)20(3)17 (4)47(5) 4	(1) 0(2)6(3)26 (4)63(5)5	(1)54(2)27(3)6 (4)11(5) 2	(1)19(2)18(3) 6 (4)52(5) 5
健康・衛生面	(1) 0(2) 7(3)36 (4)48(5) 9	(1) 3(2) 6(3)32 (4)50(5) 9	(1)15(2)32(3)38 (4)16(5)0	(1) 8(2)28(3)47 (4)13(5) 5	(1) 6(2)17(3)38 (4)33(5) 6
通勤	(1) 2(2)13(3)20 (4)54(5)11	(1)14(2)41(3)15 (4)25(5) 4	(1)16(2)52(3)24 (4) 7(5)0	(1)54(2)36(3)1 (4) 7(5) 1	(1)20(2)36(3)15 (4)24(5) 4

Bangladesh の縫製業で働く女性労働の実態

給与水準	(1) 4(2)32(3)33 (4)26(5) 6	(1)17(2)28(3)28 (4)21(5) 6	(1)23(2)32(3)25 (4)15(5)5	(1)67(2)20(3)3 (4) 4(5) 4	(1)26(2)29(3)23 (4)17(5) 5
昇給の展望	(1) 3(2)17(3)50 (4)28(5) 2	(1) 4(2)16(3)45 (4)27(5) 8	(1)21(2)26(3)39 (4)14(5)0	(1)56(2)30(3)4 (4) 8(5) 1	(1)17(2)22(3)37 (4)20(5) 3
雇用の保障	(1) 3(2)16(3)26 (4)50(5) 6	(1) 3(2)6(3)15 (4)55(5)21	(1) 2(2)5(3)49 (4)44(5)0	(1)56(2)20(3)12 (4) 7(5) 4	(1)15(2)12(3)26 (4)40(5) 8
労使交渉	(1) 9(2)35(3)45 (4) 9(5) 1	(1) 7(2)45(3)29 (4)16(5) 3	(1) 4(2)77(3)17 (4) 1(5)1	(1)24(2)58(3)9 (4) 8(5) 1	(1)11(2)53(3)25 (4) 9(5) 2
提供される昼食	(1) 0(2)13(3)41 (4)33(5)12	(1) 8(2)39(3)30 (4)14(5)9	(1)16(2)70(3)10 (4) 3(5)1	(1) 3(2)57(3)20 (4)13(5) 7	(1) 7(2)44(3)26 (4)16(5) 7
訓練プログラム	(1) 2(2)38(3)37 (4)23(5) 0	(1) 8(2)41(3)27 (4)23(5)2	(1)14(2)57(3)25 (4) 4(5) 0	(1) 1(2)51(3)23 (4)24(5) 1	(1) 6(2)46(3)28 (4)18(5) 1
医療支援	(1) 7(2)35(3)25 (4)24(5) 9	(1) 5(2)12(3)22 (4)48(5)14	(1)32(2)44(3)20 (4) 3(5) 1	(1) 8(2)57(3)14 (4)15(5) 6	(1)12(2)36(3)21 (4)23(5) 8
寮の安全面	(1) 6(2)45(3)20 (4)24(5) 4	(1) 8(2)34(3)19 (4)31(5)9	(1)17(2)60(3)21 (4) 2(5) 0	(1) 2(2)56(3)16 (4)24(5) 2	(1) 8(2)48(3)19 (4)20(5) 4
飲料水	(1) 0(2)14(3)24 (4)49(5)14	(1) 6(2)3(3)16 (4)59(5)17	(1)25(2)18(3)40 (4)17(5) 1	(1) 5(2)13(3)49 (4)31(5) 3	(1) 9(2)11(3)31 (4)40(5) 9
排気口の状態	(1) 0(2)11(3)22 (4)61(5) 7	(1) 0(2)8(3)19 (4)55(5)18	(1)18(2)21(3)44 (4)18(5) 0	(1) 0(2)33(3)40 (4)27(5) 0	(1) 4(2)18(3)30 (4)41(5) 7
現場の空間	(1) 1(2) 6(3)28 (4)55(5)10	(1) 0(2)4(3)26 (4)54(5)17	(1) 1(2)19(3)37 (4)42(5) 1	(1) 1(2)19(3)52 (4)22(5) 6	(1) 1(2)11(3)35 (4)44(5) 9
現場の採光	(1) 0(2) 3(3)23 (4)68(5) 7	(1) 0(2)6(3)18 (4)63(5)13	(1) 1(2)13(3)41 (4)46(5) 0	(1) 2(2)22(3)49 (4)23(5) 5	(1) 1(2)10(3)32 (4)51(5) 6

(注) 各項目の職務満足度を非常に不満足(= (1))から非常に満足(= (5))の5段階の範囲で序列化した。

表4は、職務満足の比較を示している。職務満足の22の項目全体を見れば、「非常に不満足 = (1)」と回答した労働者はD社を除けば少ない。A社、B社、C社共に、「技能の活用機会」、「技能向上の機会」、「人事考課」、「会社の規律」、「上司の態度」、「同僚男性の態度」、「同僚女性の態度」、「労働時間」、「現場の空間」、「現場の採光」に関しては、労働者は概ね満足している。

一方、全ての企業が「非常に不満足」、「不満足」であると回答した割合が高い項目は、「給与水準」、「訓練プログラム」、「寮の安全面」である。2013年11月、Bangladesh 衣料製造組合と経営者の労使交渉により、縫製業の最低賃金が77%引き上げられたが、家賃や食料品などの生活必需品の値上げも相次いだため、一般労働者の生活水準の向上には大きく結びついていない。

このため、「給与水準」に関しては全ての企業において「不満」であると回答している労働者の割合が高くなっている。また、国際市場がバングラデシュ製品に求める品質基準も高まっており、それに伴い「訓練プログラム」も充実させてゆく必要があるが、各企業とも実地訓練（OJT）以外の特別な訓練プログラムを構築する時間的・経済的余裕がないのが実情である。「寮の安全面」についても、各企業とも労働者が安心して生活できる住居サービスを提供するための設備投資は全く考えておらず、経営者はそういうスラックな資金があれば製品の付加価値を上げるための設備の近代化を図ろうとしている。

それら以外に労働者が不満を訴えている項目として、「通勤」、「労使交渉」、「提供される昼食」、「医療支援」が挙げられる。「通勤」に関しては、日系企業のA社は女性労働者の通勤に係る安全性を考慮して専用バスを用意しているが、それ以外の企業は用意していない。それがB社、C社、D社の通勤面の不満につながっている。「労使交渉」に関しては、A社を除く全ての企業の労働者が不満足と回答している。縫製業の労働者の権利は他の民間部門や政府部門の労働者よりも脆弱である。労働法のガバナンスは特に脆弱であり、労働訴訟は費用も時間もかかる。また、労働者は法律に無知であり、経営者の雇った用心棒によって脅迫されることもある。政府も経営者から賄賂を受けているので、労働者の権利を守ることはしない（Siddique, 2003）。「医療支援」に関しては、B社の労働者だけが満足の割合が高いが、これはB社がEPZ内で操業しているために、企業内に簡易の診療所を置くことをバングラデシュ輸出加工区庁（BEPZA）から指導されていることと関係がある。

調査企業の4社の内で、D社で働く労働者の不満度が圧倒的に高い。「労働時間」、「通勤」、「給与水準」、「昇給の展望」、「雇用の保障」に関しては、「非常に不満」であると回答した労働者の割合が最も高く、その数字はどの項目においても5割以上を超えている。D社では上記5つの項目以外に「不満」であるという回答が最も多い項目も6項目もある。一方で、労働者が「非常に満足」であるという回答が最も多い項目は皆無の上に、「満足」であるという回答が最も多い項目も「技能の活用機会」の僅か1項目のみであった。

表5 企業への忠誠心と離職意思の比較 (単位：%)

	A社	B社	C社	D社	全体
企業に対する誇り	(1) 3(2)47(3)38 (4)9(5)3	(1) 6(2)64(3)26 (4) 5(5)0	(1) 2(2)18(3)52 (4)24(5) 3	(1) 7(2)34(3)36 (4)18(5) 6	(1) 4(2)42(3)38 (4)13(5) 3
現職・前職の満足度 (現職に満足)	64	75	71	67	69
(前職に満足)	16	5	5	19	12
(どちらもでない)	20	20	24	14	19
離職意志	(1)14(2)37(3)24 (4)11(5)14	(1) 4(2)25(3)41 (4) 6(5)24	(1)17(2)26(3)31 (4)14(5)13	(1)11(2)17(3)59 (4) 6(5) 7	(1)11(2)27(3)38 (4) 9(5)15

(出所)個人票調査から作成。

(注) 企業に対する誇りを非常に強い(= (1))から非常に弱い(= (5))、離職意志を非常に強い(= (1))から非常に弱い(= (5))の5段階の範囲で序列化した。

表5は、企業への忠誠心と離職意思の比較を示している。「企業に対する誇り(忠誠心)」に関しては、A社およびB社の労働者は「強い」という回答が最も高い割合を示しているが、C社およびD社では「どちらとも言えない」という回答の労働者の割合が最も高い。この数字は、各企業の業績との相関関係があると推察される。「現職・前職の満足度」に関しては、全ての企業が6割から7割台の値で「現職に満足」と回答している。表4で確認したように、D社などの労働者は多くの職務項目で不満であると回答しているが、総合的には現職に対して満足度が高い人の割合が高い。「離職意志」に注目すれば、日系企業のA社で若干高い割合の数字を示しているが、それ以外の企業の労働者の離職意志は高いとも、低いとも言えない。これはバングラデシュの縫製企業の労働市場の現況が売り手市場であることから、多くの労働者が比較的転職し易いと考えているのではないかと推察される。

(3) ジェンダーに関わる問題

表6は、安全面・健康面の比較を示している。職場内外で巻き込まれた主な犯罪は、企業によってばらつきが見られる。D社ではほとんどの項目の値が他社よりも上回っており、特に「工場内の窃盗」、「住居での窃盗」、「道路上での窃盗」、「警察官によるハラスメント」の4つの項目は圧倒的に他社と

比べて高い。この理由として、D社の労働者の倫理観の欠如、工場の周りの治安の悪さ、専用の通勤バスを出していないこと、女子寮の防犯管理の甘さなどが挙げられる。更に、D社では「工場内での殴打」、「工場内でのセクハラ」を受けた労働者がそれぞれ全体の8%、6%もあり、工場内外で女性労働者が安心して働ける対策を早急に講じる必要がある。

労働者が抱えている主な疾患は「頭痛」が最も多く、労働者全体の50%以上、次いで「眩暈」および「貧血」が全体の30%台、「目の痛み」が20%台半ば、そして「腹痛」、「風邪・咳」、「胸の痛み」が10%台である。中でも、D社の労働者が抱える上位3つの疾患の割合は他社よりも高く、D社の労働環境の悪さに起因すると考えられる。ミシンの音が絶え間なく鳴り響く工場内、糸くずや埃が舞い散る作業場、十分な作業空間が確保されていない現場、不十分な採光設備、非衛生的で男女兼用のトイレなど、労働者に慢性疾患を引き起こす環境が改善されない限り、労働者の労働意欲や生産性の向上は期待できない。Paul-Majumder・Begum (p.121, 2006) は縫製業の労働環境の厳しさに起因する慢性的な疾患のために、女性労働者の僅か5%しか10年以上の勤務経験を持っていないと指摘した。

就職前後で健康状態が「良い」と回答した労働者の割合の変化も、各企業ではばらつきが見られるが、全体の数字では43%から42%と、ほとんど変化が見られなかった。しかし、問題は「悪い」と回答した労働者の割合は全ての企業で増加している。これは労働そのもののきつさが原因である肉体的悪化を指すのか、それとも人間関係や労働条件に対する不満などに起因する精神性の悪化を指すのか定かではないが、何れにせよ生産性の向上の阻害要因になることは見逃せない。

表6 安全面・健康面の比較

(単位：%)

	A社	B社	C社	D社	全体
職場内外で巻き込まれた主な犯罪					
（工場内の窃盗）	12	15	4	42	15
（住居での窃盗）	3	15	2	45	15
（道路上での窃盗）	1	10	0	44	13
（警察官によるハラスメント）	1	6	1	38	11
（住居に来る悪徳勧誘セールス）	0	9	0	6	5
（道路での悪徳勧誘セールス）	6	7	0	8	4
（工場内での殴打）	0	1	0	8	2
（工場内でのセクハラ）	1	0	0	6	1
抱えている主な疾患					
（頭痛）	56	48	56	60	55
（眩暈）	31	25	30	45	32
（貧血）	25	30	32	34	30
（目の痛み）	23	20	36	21	25
（腹痛）	20	19	16	20	19
（風邪・咳）	10	15	20	10	14
（胸の痛み）	14	9	22	9	13
就職前後の健康状態					
就職前					
（良い）	50	40	45	35	43
（悪い）	0	7	1	5	3
（どちらとも言えない）	50	53	53	60	54
就職後					
（良い）	46	41	29	48	42
（悪い）	14	10	28	27	19
（どちらとも言えない）	40	49	43	26	39

(注)「職場内外で巻き込まれた主な犯罪」および「抱えている主な疾患」に関しては複数回答可能。

表7は、仕事に対する社会評価および本人の経済的自立度の比較を示している。「縫製業で働く女性労働者の世間の評価」に関して「良い」と回答した労働者の割合は、各企業とも60%台後半から80%台前半である。イスラム教のバングラデシュは元来、女性が外で働くことをよしとしない慣習を持っている。Paul-Majumder・Zohir（1995）も、縫製業で働く女性の17%が外で働くことに対して他者から悪態をつかれたと指摘している。しかし先にも

述べたように、外資の流入に伴う西欧文化の移入がバングラデシュの社会規範に変化をもたらし、女性の社会進出が以前ほど否定的に捉えられなくなってきている。このような最近の状況が、縫製業で働く女性労働者に対する社会的見方に影響を及ぼしていると考えられる。しかし、経済的自立度を測る指標である給与の使い方の自由度に注目すると、「本人の意思だけで使うことができる」と回答した労働者はB社が最も高い43%であったのに対し、最も低い企業はD社の17%であった。「全く本人に意思決定がない」と回答した労働者はD社の23%であり、その数字はB社の約4倍である。D社の労働者の貯蓄率も8.4%と、他社の労働者の貯蓄率よりもはるかに低い数字である。Paul-Majumder・Begum (p.87, 2006) は、バングラデシュ社会が未だ硬直的な文化的規範を持っているために、女性が自分の稼いだ収入を使うことに対する意思決定ができないと指摘している。女性労働者が自分の稼いだ給与を使うことに対し、全く意思決定権がないことは彼女たちの労働意欲を減退させることにもつながると考えられる。

表7 縫製業で働く労働者の社会的評価と経済的自立度の比較 (単位: %)

	A社	B社	C社	D社	全体
縫製業で働く女性労働者の世間の評価 (良い)	71	81	77	67	74
(悪い)	29	19	23	33	26
給与の使い方の自由度 (本人の意思だけで使うことができる)	25	43	40	17	32
(家計に入れてから一部使うことができる)	65	51	46	60	56
(全く本人に意思決定がない)	10	6	13	23	12
収入に対する貯蓄の割合	20.3	18.2	20.8	8.4	18.8

5. 結語

本稿は、アジアの貧困国の一つであるバングラデシュを事例に取り上げて、同国の主要な輸出産業である縫製業で働く女性労働者の実態を明らかにするために属人的要素、組織行動論、ジェンダーの影響に注目した。貧困撲滅と雇用創出との関係は明らかである。縫製業部門への就労を通じて女性の社会

進出が以前よりも彼女たちの社会的地位を上げて、経済的に豊かにしたことは言うまでもない。女性の社会進出は第1に家計の収入の増加に寄与し、第2に男性の所得への依存度を減らし、第3に貯蓄や土地といった経済資源の所有を可能にし、第4に男性からの暴力の可能性を減らし、第5に家計の資産に対して公正なアクセスを確保でき、第6に保健や教育といった人的資源投資を増やすことにつながった。

しかしその一方で女性労働者が抱える問題は、第1に訓練プログラムの未整備によって熟練技能を習得する機会が制限されていたり、第2に昇給や昇進の展望が描きにくかったり、第3にバングラデシュ社会における女性としての役割の固定性が彼女たちの働き方の自由度を制限したり、第4に出産に伴う肉体的負担が健康維持や仕事に費やせる時間を妨げたり、第5に未婚のまままで仕事を続けることへの社会的偏見があったり、第6に労働組合や労働法に関する情報不足が労働訴訟を起こす際の制約要因になっていることなど、未だ解決されない多くの問題が残されている。

これらの問題に対し、女性労働者を取り巻く様々なステークホルダーが協力して真摯に取り組む必要がある。バングラデシュ政府は往々にして経営者の利益を優先していたが、労働者の権利にも配慮した労使関係の構築を支援することが国際社会から信認を得られ、ひいてはバングラデシュ製品の付加価値やブランド価値を中長的に高めることにつながる。更に、政府は女性の起業支援を進めるために非政府組織（NGO）と協力して、マイクロ・ファイナンス・クレジットといった低い資本コストへのアクセスを促進させることも重要である。また、経営者は労働者を雇用する前に、正式な雇用契約書や社員証を発行して、給与体系、有給休暇、産休の保証、労働時間、諸手当、退職金制度、解雇通知の仕方などに関する労働規約の内容を、労使間で共有しておく必要がある。最後の提言として、縫製業団体の代表であるBGMEAは労働者の権利の遵守を最優先させると共に、政府やNGOの職業訓練プロジェクトの立案、実施、評価に積極的に関わり、縫製業の人的資源の向上に果たす役割が求められている。これらの政策提言を体現することが、バングラデシュの縫製業の持続的な国際競争力を維持・強化するためには不可欠で

ある。

(本論文は、平成23-26年度学術研究助成基金助成金(基盤研究(C):課題番号23530347)によって遂行された。)

(注)

- ¹ その他のネクスト11として、イラン、インドネシア、エジプト、韓国、トルコ、ナイジェリア、パキスタン、フィリピン、ベトナム、メキシコが挙げられる。
- ² 但し、織物衣服の労働生産性で見れば、バングラデシュは最下位であった(Gherzi Textile Organization, 2002)。
- ³ Bangladesh Bureau Statisticsの2011年のデータによれば、女子の初等教育(1年生-5年生)および前期中等教育(6年生-8年生)の修了率は男子よりもそれぞれ1.4%、5.5%高かった。

(参考文献)

- ウイルソン・D「World Voice 世界の異見中印露伯の後を追う「ネクスト・イレブン」新興11市場に注目せよBRICsの命名者が見る次の主役」『週刊ダイヤモンド』94号、2006年7月19日、23頁。
- 内田智大(a)「バングラデシュにおける人的資源管理・開発と技能形成-企業票からの分析(上)」『関西外国語大学研究論集』第81号、2005年2月、127-139頁。
- 内田智大(b)「バングラデシュにおける人的資源管理・開発と技能形成-企業票からの分析(下)」『関西外国語大学研究論集』第82号、2005年8月、85-105頁。
- 内田智大「最貧国の人的資源管理と技能形成-バングラデシュにおける3社の事例」『アジア経営研究』No.12、2006年6月、189-203頁。
- 内田智大「バングラデシュの人的資源管理と技能形成の関係-個人票からの分析」『アジア経営研究』No.13、2007年6月、119-133頁。
- 内田智大「戦略的人的資源管理(SHRM)の理論とその分析枠組みとしての有効性-バングラデシュに進出した日系企業の事例調査を踏まえて」『関西外国語大学研究論集』第90号、2009年9月、51-67頁。
- 内田智大「バングラデシュにおける熟練労働力の形成-パネル調査による検証」『関西外国語大学研究論集』第96号、2012年9月、43-61頁。

- 内田智大「バングラデシュの中核労働者の実態：アンケート調査からの試論」『関西外国語大学研究論集』第98号、2013年9月、1－19頁。
- ARC国別情勢研究会『ARCレポート（バングラデシュ）2012/13』財団法人世界経済情報サービス、2012年。
- 大野昭彦「バングラデシュの公企業における生産労働者の職務意識」『アジア経済』XLII-11、28－49頁、2001年11月。
- 小池和男・猪木武徳著『人材形成の国際比較』東洋経済新報社、1987年。
- 長田華子『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。
- 松繁寿和「特集:この学問の生成と発展 人事の経済学」『日本労働研究雑誌』、No.621（4月）、2012年12－15頁。
- Bangladesh Bureau Statistics, Population and Housing Census, 2011.
- Bhattacharya, Debapriya, Rahman, Mustafizur, and Raihan, Ananya. *Contribution of the RMG Sector to the Bangladesh Economy*, Centre for Policy Dialogue, 2002.
- Dannecker, Petra. *Between Conformity and Resistance: Women Garment Workers in Bangladesh*, The University Press Limited, 2002.
- Export Promotion Bureau Bangladesh. *Export Statistics*, various years.
- Gherzi Textile Organization, *Post-MFA Development Strategy and Technical Assistance for the RMG Sector: Brief Profile of the Model Projects of Primary Textile Sector 3*, 2002.
- Jassin-O'Rourke Group. *Global Apparel Manufacturing Labour Cost Update 2008*, LLC, 2008.
- Maslow, A.H. *Motivation and Personality*, Harper & Row, 1954. (小口忠彦訳『人間の心理学』産業能率大学出版部、1971年)
- Nielsen, E.M. The Politics of Corporate Responsibility and Child Labour in the Bangladeshi Garment Industry, *International Affairs*, No.81 (3), 2005.
- Paul-Majumder, Pratima and Zohir, C.S. *Empowering Women: Wage Employment in the Garment Industry*, Empowerment, Journal of Women for Women, Vol.2, 1995.
- Paul-Majumder, Pratima and Sen, Binayak. *Growth of Garment Industry in Bangladesh: Economic and Social Dimensions*, Bangladesh Institute of Development Studies, 2001.

- Paul-Majumder, Pratima and Begum, Anwara. *Engendering Garment Industry: The Bangladesh Context*, The University Press Limited, 2006.
- Quddus, Munir and Rashid, Salim. *Entrepreneurs and Economic Development: The Remarkable Story of Garment Exports from Bangladesh*, The University Press Limited, 2002.
- Rashid, H. *Geography of Bangladesh*, The University Press Limited, 1991.
- Rahman, M and Raihan, A. **China's** Accession to the WTO Consequences for **Bangladesh's** Export-Oriented RMG Sector, CPD Occasional Paper Series, Centre for Policy Dialogue, 2003.
- Rahman, M, Anwar, A, Tashfia, F, and Kreiter, Z. *Global Trade in T&C after the MFA Phase-Out: Emerging Trends and Challenges for Low Income Developing Countries*, CPD Occasional Paper Series, Centre for Policy Dialogue, 2008.
- Rahman, M, Moazzem, G.K, and Hossain, S.S. *Impact of the Global Crisis on the Employment and Labour Market of Bangladesh: A Preliminary Assessment*, Centre for Policy Dialogue, 2009.
- Sobhan, Rehman and Khundker, Nasreen. *Globalization and Gender: Changing Patterns of Women's Employment in Bangladesh*, The University Press Limited, 2004.
- Siddique, Kaniz. *Deceleration in the Export Sector of Bangladesh and Women Workers: Assessing Impacts and Identifying Coping Strategies*, CPD Occasional Paper Series, Centre for Policy Dialogue, 2003.
- Spinanger, Dean, Will the Multi-Fiber Arrangement Keep Bangladesh Humble?, *The World Economy*, Vol.10, No.1, March 1987, pp.75-84.
- Yunus, Mohammad and Tatsufumi Yamagata. Bangladesh: Market Force Supersedes Control, in Fukunishi, Takahiro and Yamagata (ed.), *The Garment Industry in Low-Income Countries: An entry Point of Industrialization*, IDE-JETRO, Palgrave Macmillan, 2014.
- Wiig, Ane. Non-Tariff Barriers to Trade and Development: The Case of Garment Industry in Bangladesh, in Norbye (ed.), *Bangladesh Faces the Future*, The University Press Limited, 1990.
- Zohir, S.C. Social Impacts of the Growth of Garment Industry in Bangladesh, Bangladesh Institute of Development Studies Vol. XXVII, 2001.