KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

アパレル産業の女性労働者の実態と競争力優位：新興４ヵ国の事例 (上)

メタデータ	言語: ja
	出版者: 関西外国語大学
	公開日: 2017-04-01
	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/7756

アパレル産業の女性労働者の実態と競争力優位
―新興４ヵ国の事例 (上)

外国語学部教授　内田 智大

１．研究の背景と目的

21世紀に入って、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的役割を果たした。中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。とは言え、中国における生産基地としての位置づけ、および世界の需要を支える消費市場の大きさは未だ変わらない。

生産基地としてプレゼンスを高めるべく中国を追いかけているのが、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。これら諸国に共通する競争力の強みは豊富で廉価な労働力である。生産要素において労働力を多く投入する労働集約的産業、中でも縫製業はこれら新興国の基盤産業であり、輸出品目別で見れば、バングラデシュの縫製業はその輸出全体の約８割を占める第１位、ベトナムのそれは電話機・同部品に次ぐ第２位、ミャンマーでは天然ガス、豆類に次ぐ第３位になっている。

表１は、中国を含めた新興４ヵ国の縫製業の概況を示している。中国はその賃金水準が他国と比較して格段に高いため、人件費を通じた価格優位性はない。しかし、小ロット数でも対応できる生産供給の融通性、リードタイムの短さ、製品の付加価値の高さで見た総合的な競争力は未だ競争力優位を持っている。縫製品の輸出額で見ても、中国は世界第一位を維持している。バングラデシュの人口はミャンマーの３倍以上、ベトナムの２倍弱であり、労働力人口のストックは最も多い。バングラデシュの縫製業の従業者数も

ミャンマーの20倍、ベトナムの２倍あり、労働市場の潜在的供給力は大きい。バングラデシュの最低賃金は４ヵ国の中では最も低い上に、政府の輸出加工区外企業を対象とする労働法違反の取り締まりは極めて甘い。このように、労働の供給力や最低賃金水準から見たバングラデシュの労働の価格競争力は最も優位な立場にあるが、リードタイムの長さ、小ロット生産の対応の難しさ、インフラの未整備、政情不安などの要素が廉価な労働力の優位性を損なっており、バングラデシュの総合的な価格競争力が最も高いとは言えない。

表１　新興諸国４ヵ国の概況比較

	中国	ベトナム	バングラデシュ	ミャンマー
人口	13億3474万人	9170万人	1億6130万人	5149万人７
一人当たりGDP	$5413	$1374	$678	$832
繊維・縫製業の輸出額	736億ドル	60億ドル	78億ドル	3.6億ドル
従業者数	958万人	200万人	400万人	20万人
最低賃金（中国は賃金水準）	＄368－692	＄115－155	＄83	＄89
ロット	小から大まで広い	1000－3000枚/型	3000－10000枚/型	3000－10000枚/型
リードタイム	船積み3－5日	船積み6－10日	船積み16－20日	船積み16－20日
価格競争力	賃金水準が高いため、人件費を通じた価格優位性はないが、リードタイムや付加価値面で見た総合的な競争力は未だある。	賃金の上昇が顕著であるが、比較的短期間生産の体制ができているので総合的には競争力は高い。	安価な労働力による価格競争力は高いが、ロット対応が難しいため価格競争力だけでは判断できない。	アセアンの中で最も安価な労働賃金であるが、劣悪なインフラ状況を加味するとベトナムと同じコストになると言われている。

（出所）NPO法人アジア・アパレルものづくりネットワーク（2015年３月24日）から作成。

雇用吸収力の高い縫製業は各国の貧困問題の緩和・解決に寄与していると同時に、男尊女卑の文化が根強く残っている国においては、女性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。その一方で、世界的なデフレ傾向により、衣類などの製品価格の下方硬直性が定着しており、その負の影響をもろに受けやすい現場労働者の労働条件・環境は厳しさを増し

ている。具体的な事例として、2013年４月、危険建造物として行政からの改善が求められていたバングラデシュの複合施設、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人以上が犠牲になった。建物の所有者は製品のリードタイムが単に長くなるという理由から、行政および労働者の声に耳を貸さず、悲惨な事故を引き起こしてしまった。更に、国際人権団体のNGOであるHuman Rights Nowは、ユニクロの中国請負企業で働く工場労働者が低い賃金や長時間労働、懲罰的規則、非衛生的および危険な労働環境等に直面していることを公表した。まさに、これらは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事件である。

本研究の目的は、世界の縫製工場として位置付けられている中国、バングラデシュ、ベトナム、ミャンマーに注目し、それら諸国の縫製工場で働く女性労働者の労働環境を通じて競争的優位を考察することである。女性労働者に焦点をあてた理由として、途上国で働く女性労働者の社会的地位が相対的に低いからである。途上国で雇用されている女性労働者の多くは、労働法や労働組合などの労働者の人権を擁護する規則・制度が規定されていない。国連開発会議（UNDP）による2013年人間開発レポートによれば、バングラデシュのジェンダー不平等指数は148ヵ国中111位、ミャンマーのそれは80位、ベトナムは48位、中国は35位であり、バングラデシュおよびミャンマーは中下位に位置している。

また、本研究の調査方法が主に労働者の個票調査を通じて行われる理由として、新興国の労働者の職務意識や就労動機を明らかにした先行研究が極めて少ないからである。経営者管理者は概して、工場で働く労働者の実態を第三者に知られることを危惧している。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。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。この議論からも、特定環境における労働者の主体的な意識である職務満足や就労意識などの組織行動論的要素を明らかにし、そ

れを反映した最適な人的資源管理施策を策定することが、企業の中長期的な競争力の向上につながると考えられる。

２．４ヵ国の縫製業をめぐる先行研究

（１）バングラデシュ

バングラデシュの領土は長い間、大英帝国の支配下にあったこともあり、第二言語としての英語が知識人を中心に定着しており、英語で書かれた学術的文献の入手はそれほど困難なことではない。しかし先にも述べたように、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の入手は難しく、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、縫製業のジェンダー問題に起因する男女労働者の労働条件の格差を明らかにしたPaul-Majumder・Sen（2001）、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縫製業に係る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の繊維産業で働く労働者の職務満足を調べた研究、90年代初めに発布されたアメリカのHarkin法案がバングラデシュの縫製業で働く児童労働によってどのような影響を与えたかを考察した内田の研究（2012）、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）などが挙げられる。また、内田（2015）は縫製業で働く女性労働者の実態を明らかにするために、日系企業、現地系企業における企業票調査及び個票調査を行った。

（2）ベトナム

1986年のドイモイ政策以降の市場経済の導入で、生産基地としての座標軸が韓国、台湾、タイ、インドネシアからベトナムへ移り始めた90年代になって、同国の縫製業に関連した文献も見られるようになった。しかし、英語で書かれた学術書や論文は未だ限られている。一方、日本語の文献は学術的水準の高いものも散見される。後藤（2006）は、急速に成長している新興の現地系縫製業の生産・流通システムの仕組みつについて議論している。更に、後藤（2009）は縫製企業12社から得た1次データをもとに、企業の経営戦略を分析すると共に、今後の縫製業の発展戦略について考察も行っている。個票調査としては、Buy・ベトナム社会科学研究所女性学センター所長を中心としたアジア女性交流・研究フォーラム（1998）が農村から移住した縫製業の女性労働者600人を対象に、彼女たちの属性、労働条件、仕事の満足度、労働法に関する知識についてのアンケート調査を行い、彼女たちが市場経済化の中でどのような働き方をしているかを調査している。また別の個票調査による研究として、秋葉（2001）は国営の繊維産業で働く労働者350名余りのデータをもとに、改革以降の人事管理に関する制度変化を検討し、賃金制度の誘因が労働者の職務意識にどのような影響をもたらしているかを考察している。

（3）ミャンマー

ミャンマーはバングラデシュ、ベトナムと異なり、グローバル化時代の90年代以降も軍事政権が続き、大学を含めた高等教育機関も長らく閉鎖されていた。その結果、学術的な研究蓄積が進んでおらず、産業に関連した英語文献がほとんど見当たらない。日本語の研究文献としては、アジア経済研究所でミャンマー研究の第一人者であるKudo（2001）が2000年代初めにミャンマー・ガーメント協会の協力を得て、縫製業のマクロ的実態調査を行っている。それ以降の工藤の調査として、2003年のアメリカによる経済制裁発動後の縫製業で働く労働者の苦境を明らかにした研究（2006）、ミャンマー縫製業の他のアジア諸国の比較優位を調べた研究（2009）が挙げられる。縫製業

の事例研究として、日本市場へ輸出している日系、現地系９社の事例を取り上げたNPOメコン総合研究所編（2008）の調査、最近のものとしては加藤（2014）による日系企業の人的資源管理を、日本本社および現地の子会社の面談調査から考察した研究が挙げられる。しかし、これらの研究では本格的な労働者の個票調査は行われておらず、ミャンマーの縫製業で働く労働者の実態を調べた綿密な研究は皆無に近い。

（４）中国

中国の開放政策が本格的に始まり、外国資本が大量に流入したのは1990年代になってからである。1989年の天安門事件で中国の国際資本市場への参加が遮られたかに思えたが、鄧小平の南巡講話を通じて中国の市場経済への移行を改めて世界に発信することで、同国は世界の工場としての地位を築くことになる。それに伴い、日本においても中国に関する研究蓄積が進んで、今では中国経済・ビジネスに関する調査研究には暇がない。縫製業に関連した文献も90年代後半以降から現在にかけて蓄積された。縫製業に関する調査報告書の類は東レ経営研究所、日本貿易振興会によって定期的に発刊されている。学術的研究に関しては、縫製業を営む郷鎮企業を対象とし企業制度と経営効率の関係を解明した劉（1994）らによる研究、縫製業の発展を内部要因と外部要因に分けて調べた康（2001）による研究、縫製企業を大手と中堅という企業規模に分けて中国の縫製業の発展プロセスを調べた佐野（2005）による研究、縫製業の高度化を地理的産業集積の視点から捉えた丁（2007）による研究などが挙げられる。縫製業の事例研究に関しては、横田（2001）によるユニクロの90年代以降の事業展開を調査した研究、金（2008）による現地系企業ヤンガーグループの発展過程を考察した研究、李（2014）によるヤンガーグループの発展要因を制度環境、市場環境、組織体制・マネジメント制度、生産・販売ネットワーク面から捉えた研究などが挙げられる。また、縫製業の人事管理の問題点を明らかにするために労働者の意識調査を行った藤井（2001）による研究もある。しかし、研究蓄積が豊富な中国においてさえも、労働者との綿密な質問票調査を通じて労働環境に焦点をあてようとし

た研究は未だ見られないままである。

３．調査方法

本研究の方法は、労働者を対象とする個票調査、経営者管理者を対象とする企業票調査、労働現場の観察および労働環境を見るチェックシート、就業後の一部の労働者とのインフォーマルなインタビュー、文献収集から構成されている。個人票の質問内容は労働者の属性、就労経験、就労動機、企業への帰属心、職務満足、技能形成の方法や技能水準などの項目から構成されている。企業票の内容は企業の特性、人的資源管理、企業内訓練、労働者の技能形成に関連した項目によって構成されており、経営者管理者への面談調査および質問票調査を通じ､人的資源管理制度の現状や問題点を明らかにする。一方、現場観察では労働者が働く現場を観察しながら、現場の実態をじっくりと観察することが肝要になってくる。現場に直接出向くことで、その場の全体的な雰囲気、作業の管理運営、労働者の行動パターンをつぶさに観察することが重要である。労働者の生産性が上がるような職場環境であるか、安全面や衛生面に留意した労働環境であるかを確認するために、24の質問項目から成るチェックシートを用いた。

（1）バングラデシュ

調査実施時期は2012年２－３月、2013年４月の２回であった。対象企業は現地系企業３社、日系企業1社であり、筆者が以前調査をしたことのある企業を対象とした。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した。企業の操業の進行を妨げないよう、調査は工場の会議室や食堂を借りて行われた。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、研究補助員として同大学ビジネススクールの大学院生を採用した。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。質問票は現地語（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。

（2）ベトナム

調査実施時期は2015年２－３月、2016年２－３月の２回であった。対象企業は現地系企業2社、日系企業３社であり、ベトナムにある日系のコンサルタント会社から紹介を受けた。労働者は各企業から39－82名を抽出し、計344名のサンプルを収集した。研究助手はコンサルタント会社の人材を用いた。質問票は現地語（ベトナム語）で書かれたものを用いた。調査方法として、まず１グループ13名から25名から成る３－４グループに分けて、研究助手が講義方式で質問票の問題を1問ごとに説明し、労働者がそれを聞いて質問票を完成させる形をとった。労働者が正確に質問内容を理解できない場合は、研究助手が途中で見回って補助したり、労働者から聞き取って回答の空欄を埋めた。

（3）ミャンマー

調査実施時期は2015年２－３月、2015年８月の２回であった。対象企業は現地系企業３社、日系企業２社であり、現地系企業はヤンゴン経済大学の教授からの紹介、日系企業は調査者の知り合いの日本人からの紹介であった。労働者は各企業から54－72名を抽出し、計318名のサンプルを収集した。研究助手は現地系企業にはヤンゴン経済大学講師３名、日系企業にはヤンゴン外国語大学の卒業生２名を用いた。質問票は現地語（ビルマ語）で書かれたものを用いた。ベトナム同様､1グループ15名から25名から成る３－４グループに分けて、労働者と質問票を完成させる形をとった。

（４）中国

調査実施時期は2015年８月、2016年８月の２回であった。対象企業は現地系企業３社、日系企業２社であり、現地系企業は香港のアパレル専門のコンサルタント会社からの紹介、日系企業は調査者の知人からの紹介であった。労働者は各企業から16－69名を抽出し、計254名のサンプルを収集した。研究助手は現地系企業には上海外国語大学の卒業生2名、日系企業には関西外国語大学の院生１名とその知人１名を用いた。質問票は現地語（中国語）で書かれたものを用いた。ベトナム同様、１グループ16名から29名から成る１－３グループに分けて、労働者と質問票を完成させる形をとった。

４．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」は中国で40歳代前半、ベトナムで30歳代前半、バングラデシュ、ミャンマーで20歳代半ばであり、新興国の女性労働者ということを考慮すれば、被調査者の平均年齢がやや高めである。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企業側に要求しているからである（内田、2012）。同時に、新興国の女性就学率が高くなってきており、それが彼女たちの労働市場への初めての参入年齢を上げている。但し、「勤続年数」は中国の日系企業で働く労働者を除いては、各生産立地国とも２年弱から６年の間で、それほど長くない。これは縫製業の労働市場の流動性が高いことを示している。

「初めて働いた年齢」に注目してみると、バングラデシュ、ミャンマーが18歳、ベトナムが21歳、中国が20歳である。被調査者の平均年齢からすると、現職に就く前に何らかの就業経験があるものも多い。就業経験がある労働者の多くは、同じ縫製業で働いていたと回答している。その一方で、就業経験のないバングラデシュの労働者は過半数を超えており、彼女たちは実家の農作業の手伝い、家事手伝い、主婦をしていたと回答した。それゆえ労働環境

がどうであれ、就業経験のなかった労働者にとって縫製業で働くことはある意味、フォーマルな近代部門で働く初めての機会であったと言える。

労働者の「学歴」に注目すると、中国、ベトナムで「中級中等教育中退・卒業」レベル、ミャンマーで「初級中等教育中退・卒業」レベル、バングラデシュでは「初等教育中退・卒業」レベルが最も多い。ここで見られる差は、各国の人的資源開発水準の違いに反映されている。生産立地国に関係なく、「高等専門学校卒業以上」の高学歴の労働者の割合はほぼ同じであることから、縫製業という労働集約的産業は余り高い学歴を持った現場労働者を必要としていないことを示している。但し、Siddique（2003）はバングラデシュの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。今後、高付加価値な縫製製品の需要が高まると、高い学歴に裏打ちされた生産プロセスへの応用力や適応力が要求されることから、低学歴労働者の雇用保障が危うくなる可能性がある。アジア女性交流・研究フォーラム（p.58, 1998）によるベトナムホーチミン市の縫製業で働く女性労働者を対象とした調査においても、労働者が入職時に要求された資格・条件として、「教育」が「技能」、「年齢」の次に高く、一定以上の学歴は縫製業においても必要とされており、今後も「教育」の条件が高まると推察される。

表２　労働者の属性

	バングラデシュ		ミャンマー		ベトナム		中国	
	現地系	日系	現地系	日系	現地系	日系	現地系	日系
年齢	26.1	25.8	22.9	23.4	34.2	32.8	41.0	42.5
勤続年数	4.7	1.6	2.1	2.8	6.3	3.3	3.8	14.3
婚姻歴（%）								
（独身）	37	20	86	92	33	23	3	2
（既婚）	63	80	14	8	67	77	97	98
学歴（%）								
（初等教育中退）	32	27	4	2	7	1	0	0
（初等教育卒業）	31	33	17	6	7	9	3	8
（初級中等教育中退･卒業）	32	31	50	53	21	0	18	27
（中級中等教育中退･卒業）	2	0	26	33	57	87	76	61
（高等専門学校卒業以上）	2	8	4	6	7	4	3	3
就業経験（%）								
（有）	39	68	62	60	75	80	64	78
（無）	61	32	38	40	25	20	36	22
初めて働いた年齢	18.3	20.3	18.4	17.9	21.9	20.4	19.9	19.6

（出所）個人票調査から作成。

参考文献

秋葉まり子 [2011]「移行期ベトナムの企業制度改革―繊維産業国営企業の人事労務管理に関する事例分析－」『アジア経済』第15号（7月）、2－17頁。

アジア女性交流・研究フォーラム [1998]『ベトナムの働く女性－ホーチミン市縫製工場の女性移住労働者』アジア女性交流・研究フォーラム。

内田智大 [2012]「バングラデシュの児童労働問題－Harkin法案の影響を中心に」『人権教育思想研究』第15号（3月）76－95頁。

内田智大 [2015]「バングラデシュの縫製業で働く女性労働者の実態」『人権思想研究』第18号（3月）、38－61頁。

NPO法人アジア・アパレルものづくりネットワーク『チャイナプラスワン候補国の概況、生産背景比較』(2015年3月24日作成)

NPOメコン総合研究所 [2008]『ミャンマーにおける縫製産業の現状と発展可能性：日本市場への参入を中心として』貿易研究センター、2008年。NPOメコン総合研究所『ミャンマーにおける縫製産業の現状と発展可能性：日本市場への参入を中心として』貿

易研究センター。
大野昭彦 [2001]「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月）、28－49頁。
加藤志津子 [2014]「日本企業のグローバル人的資源管理戦略―ミャンマーに進出したフレックスジャパン株式会社を例として－」『グローバリゼーション研究』11（1）（8月）、51－66頁。
金志明 [2008]「中国アパレル産業の発展史－華東地域と香港経済圏のアパレル産業の分析」『高千穂論集』43（3）151－175頁。
工藤年博 [2006]『米国経済制裁によるミャンマー縫製産業への影響：苦しむのは誰か？』笹川平和財団。
小池和男・猪木武徳 [1987]『人材形成の国際比較』東洋経済新報社。
小池和男 [1994]『日本の雇用システム－その普遍性と強み』東洋経済新報社。
康賢淑 [2001]「中国のアパレル産業における技術移転－二つの決定的な要因分析－」『経済科学』49（1）69－90頁。
後藤健太 [2006]「ホーチミン市の「独自ブランド型」アパレル産業の生産・流通組織」藤田麻衣編『移行期ベトナムの産業変容：地場企業主導による発展の諸相』日本貿易振興機構アジア経済研究所。
後藤健太 [2009]「グローバル経済化とベトナム縫製企業の発展戦略―生産・流通ネットワークと企業パフォーマンスの多様化―」坂田正三編『変容するベトナムの経済主体』アジア経済研究所日本貿易振興機構。
佐野孝治 [2005]「中国アパレル産業の現状と課題－「縫製工場」から「アパレルメーカー」へ－」『福島大学地域創造』16（2）66－104頁。
丁可 [2007]「アパレル産業の発展方向－産業の集積とオーガナイザーの成長－」今井健一・丁可編『中国高度化の潮流－産業と企業の変革』アジア経済研究所。
長田華子 [2014]『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。
藤井治枝 [2001]「中国アパレル産業の労務管理」藤井光男編『東アジアにおける国際分業と技術移転－自動車・電機・繊維産業を中心として』ミネルヴァ書房。
松繁寿和 [2012]「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）、12－15頁。
横田高明 [2001]「中国繊維産業の発展と日本企業の対応－「ユニクロ」の事業展開を分析する－」『経済学論叢論集』41（3月）51－72頁。

李雪 [2014]『中国消費財メーカーの成長戦略』文眞堂。

劉徳強・村上直樹・大塚啓二郎 [1994]「中国における郷鎮企業の台頭とアパレル産業の発展」『経済研究』45（2）139－152頁。

Dannecker, Petra. [2002], *Between Conformity and Resistance: Women Garment Workers in Bangladesh*, The University Press Limited.

Kudo, Toshihiro. [2001], *Industrial Development in Myanmar: Prospects and Challeges, ASEDP No.60, IDE-JETRO.*

Kudo, Toshihiro. [2009], *Location Advantage and Disadvantage in Myanmar: The Case of Garment industry*. IDE Discussion Paper No.203.

Paul-Majumder, Pratima and Sen, Binayak. [2001], *Growth of Garment Industry in Bangladesh: Economic and Social Dimensions*, Bangladesh Institute of Development Studies.

Paul-Majumder, Pratima and Begum, Anwara. [2006], *Engendering Garment Industry: The Bangladesh Context*, The University Press Limited.

Siddique, Kaniz. [2003], *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.

Sobhan, Rehman and Khundker, Nasreen. [2004], *Globalization and Gender: Changing Patterns of Women's Employment in Bangladesh*, The University Press Limited.

UNDP. Human Development Report 2013, UNDP.

（本研究は平成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）および平成27－30年度学術研究助成基金助成金（基盤研究（C）：課題番号15K03489）により遂行された。）