

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カ国の事例（下）

メタデータ	言語: ja 出版者: 関西外国語大学 公開日: 2018-04-19 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://kansaignai.repo.nii.ac.jp/records/7822

アパレル産業の女性労働者の実態と競争力優位 —新興4カ国の事例(下)—

外国語学部教授 内田 智大

5. 調査結果と考察

(1) 就労働機

動機は英語でモチベーションと訳されるが、それはラテン語のモベール(movere)に起源を持つ「動かすこと」を意味する。動機のプロセスとは、人間の内部で行動を刺激する動因(=欲求)が存在しており、それが人間の行動を引き起こし、その結果、欲求が充足されることである。動機には、3つの側面があり、第1に行動を方向付ける事、第2に行動に駆り立てる事、第3に行動を継続させる事である。動機は直接観察することができないが、これら3つを可能にする内的な力として定義される。動機は仕事の成果を生み出すのに重要な要件の一つであるが、個人の能力、動機を発揮するための外部環境が整ってはじめて、それは大きな成果を上げる事につながる(石田、2005)。

動機に関わる理論は1950年代以降になって多く発表されたが、中でも最も有名なのがMaslowの欲求段階論(1954)である。Maslowは人間の欲求を低位の生理的欲求、安全的欲求と、中高位の社会的欲求、自尊的欲求、自己実現的欲求の5つの欲求段階に分類し、低位の欲求が満たされると、次の段階の欲求が優勢になると述べた。1960年代に入ると、Maslowに続いてMcGregorによるX理論・Y理論(1960)が発表された。McGregorのX理論は生存欲求のような低次の欲求をもつ人間の行動モデルであり、人間は生来仕事が嫌い、出来れば仕事をしたくないという特性を持っているのに対し、Y理論は成長欲求のような高次の欲求を持つ人間を想定している。しかし、Y理論の行動モデルは低次の生存欲求が充足されている事を前提条件にしており、生産立地が開発途上国、特に経済発展の水準が初期の後開発途上国

にある場合、給与水準といった生存の基本的要件が十分に満たされていない人間の行動モデルを想定する必要がある、Y理論の有効性が疑われる（内田、2010、p.107）。

表3 就労働機の比較 (単位：%)

	バングラデシュ			ミャンマー			ベトナム			中国		
	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体
子供の学費	58	55	55	10	6	8	56	76	67	86	82	85
自分の学費	5	7	6	8	12	10	20	10	15	9	13	10
将来の起業	5	4	5	19	5	14	63	61	62	8	7	8
家族からの命令	80	76	79	20	14	18	5	9	7	23	28	25
他者からの尊敬	10	15	13	26	12	21	29	36	33	58	51	56
技能知識の習得	14	19	16	34	46	38	32	57	46	79	85	81
社会貢献	14	13	14	30	42	34	24	52	40	58	80	68

(出所) 個人票調査から作成。

(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、(1) を選んだ労働者の割合を示している。

表3は、低位から高位の就労働機に分類し、生産立地・資本形態別に比較している。バングラデシュにおける就労働機は「家族からの命令」が圧倒的に高く、次に「子供の学費」が続く。ベトナムでは「子供の学費」が最も高く、「将来の起業」がそれに続く。ミャンマーでは「技能や知識の習得」、「社会貢献」などの高位の就労働機が他の動機よりも高い値を示している。中国では「子供の学費」が最も大きな就労働機になっているが、「技能や知識の習得」、「社会貢献」、「他者からの尊敬」といった高次の就労働機も高い数値を示している。「技能や知識の習得」に関しては、生産立地に関係なく日系企業が現地系企業よりも高い割合を示している。

バングラデシュのように多くの国民が貧困層に属している後発途上国において、最も強い就業動機は自分の家計を助け家族を養うことである。特に、女性の地位は社会的だけではなく、家族内においてもあまり高くない。男尊女卑で家父長制度が色濃く残っているバングラデシュでは、父、長男からの

指示は絶対に服従する必要があり、女性は家事と家庭外労働の両方をこなすのが当たり前となっている。

中国、ベトナムでは「子供の学費」が最も強い就労働機になっている。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。このことは、子供の教育への関心を向ける経済的余裕のないバングラデシュの女性にも当てはまる。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あまり高い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おり、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）。一方、ミャンマーの女性労働者の「子供の学費」に対する就労働機は他の生産立地と比較して低いが、これはサンプリングした労働者の独身の割合が圧倒的に高いためである。

ミャンマーにおいては高次の就労働機の項目が他の項目よりも高い値を示しているが、中国やベトナムの絶対値と比較すれば、全ての項目で低い値になっている。このように、高次の就労働機の高さは各国の経済発展段階に比例した形になっている。所得水準が高くなれば、労働者は物的にも精神的にも少し余裕ができ高次の就労働機を求めるようになる。これは、人が生理的欲求といった低位の欲求が充足されれば、社会的欲求や自尊的欲求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）の欲求段階論とも合致している。

（2）職務満足

個人は様々な態度をとるが、組織行動は仕事に関連した態度として、職務満足、職務への参画、組織へのコミットメントを含んでいる。中でも職務満足は企業組織で重視される態度として研究対象として取り上げられることが多く、それを引き起こす要因についての研究が行われてきた。Locke（1976）は職務満足の組織的要因として、監督者との関係、職務特性、給与水準、職場環境を挙げた。例えば、監督者が労働者に対し、単に合理的に標準作業（課

業）を行う生産要素の一部として見るのではなく、労働者も組織の発展に寄与する重要な意思決定者として評価すれば、労働者の職務満足も高まる。また、職務特性に関しては、労働者が繰り返しの単純作業を課せられるのではなく、技能の多様性が要求される変化に富んだ仕事が与えられとき、労働者の職務満足は高まる。Lockettはその他の組織的要因として、一定以上の給与水準、職場から家までの距離の近さ、衛生的、安全で快適な職場環境といった物理的環境を挙げて、それらが整っていれば、職務満足は高まると結論付けた。

表4 職務満足の比較 (単位：%)

	バングラデシュ			ミャンマー			ベトナム			中国		
	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体
人間関係面												
上司の態度	60	55	58	66	48	58	38	54	48	80	93	85
同僚男性の態度	56	55	56	61	48	57	32	40	37	77	61	70
同僚女性の態度	64	67	66	73	59	68	39	52	47	79	66	74
人事管理面												
労働時間	44	59	57	58	33	49	65	67	66	77	52	66
給与水準	18	32	22	53	37	47	49	35	41	57	41	50
昇進の展望	19	30	23	67	54	63	41	33	37	46	20	34
雇用の保障	44	56	48	62	47	57	65	46	54	61	61	61
労使交渉	10	10	11	69	61	67	25	30	27	66	63	65
労働環境面												
提供される昼食	16	45	23	58	26	46	34	13	22	51	38	46
医療支援	29	33	31	54	49	52	36	21	28	50	82	65
住居の安全面	23	28	24	70	45	60	22	36	30	46	61	53
飲料水	43	63	49	65	42	67	34	43	39	75	76	75
排気口の状態	39	68	48	67	30	53	29	34	32	76	63	71
現場の採光	50	75	57	77	45	65	37	43	46	82	88	84
通勤	15	65	28	62	64	63	25	32	29	70	69	70

(出所) 個人票調査から作成。

(注) 各項目の職務満足を非常に不満足 (= (1)) から非常に満足 (= (5)) の5段階の範囲で序列化し、(4) および (5) を選んだ労働者の割合の合計を示している。

これらの職務満足の組織的要因に基づき、個票調査において職務満足の項目を設定した。表4は、労働者の職務満足の比較を示している。生産立地・資本形態別に見れば、概して中国現地系企業の労働者の満足度が最も高かった一方で、満足度が最も低かったのはバングラデシュ現地系企業の労働者であった。生産立地だけに注目すれば中国が最も高かった一方で、ベトナムが最も低かった。このように、国家の経済発展段階と労働者の満足度との間には必ずしも明らかな相関関係があるとは言えない。項目別に見れば、人間関係面の項目の満足度は人事管理面や労働環境面の項目と比べて相対的に高かった。

より詳細に分析すれば、第1にバングラデシュの現地系企業、特に輸出加工区（EPZ）外の企業で働く女性労働者の雇用条件や労働環境は劣悪である場合が多い。バングラデシュの調査企業の3社の内1社はバングラデシュ政府が管轄しているEPZで操業しているが、その項目満足度の平均はEPZ外で働く労働者よりも30%以上も高い。EPZ内で働いている労働者は政府によって策定された雇用規則で保護されており、労働者が劣悪な環境で労働を強いられているときには、政府は企業側に労働環境の改善勧告の権限も持ち合わせている。すなわち、EPZ内企業の雇用機会は労働者にとって恵まれた労働環境へのアクセスの拡大を示唆している。

第2に、人事管理面の項目間での満足度の違いが大きく、「労働時間」、「雇用の保障」の満足度は高い一方で、「給与水準」、「昇進の展望」、「労使交渉」は生産立地・資本形態面に関係なく低い満足度を示している。中でも中国を除く各国の「労使交渉」の満足度が最も低く、これが他の項目の満足度にも間接的な形で影響していると推察される。途上国における労働法のガバナンスは一般的に脆弱であり、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。当該国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)。アジア女性交流・研究フォーラム (p.70, 1998) が実施したベトナムの調査においても、縫製業で働く女性労働者の25%が労働法の知識について「全く知らない」と回答しており、「中身のある程度知っ

ている」と答えた労働者の数値18%を上回っている。

第3に、労働環境面ではベトナムの労働者の満足度が最も低かった。しかし、調査者の現場観察や労働環境を見るチェックシートによれば、ベトナムの労働環境が特段劣っていなかった。この結果のずれの要因として、ベトナムの縫製業の労働者は労働環境を他国のものと比較するのではなく、自国の他の産業のものと比較していると推察される。チャイナプラスワンとしてのベトナムは縫製業などの労働集約的産業の生産拠点だけではなく、自動車、電子、精密機械などのハイテク産業の生産拠点としても注目を浴びている。表2で示された労働者の学歴からもわかるように、中国、ベトナムの人的資源開発の水準はミャンマーよりも1段階、そしてバングラデシュよりも2-3段階進んでいる。ベトナムの女性労働者は中国よりも若いため、彼女たちの労働環境に対する期待や要求も高くなる。それゆえ、ミャンマーやバングラデシュの環境と大きな差がなければ、彼女たちの満足度は低くなると考えられる。ベトナムの経済全体の成長の速さを考慮すれば、労働者が指摘する劣悪な労働環境により、労働力という生産要素が縫製業から他の産業部門へ移ることになる。そうなると、縫製業の製品開発や生産システムの高度化が難しくなり、国際競争力の維持、強化の困難に直面する恐れもある。

(3) 組織への忠誠心と離職意志

表5は、企業への忠誠心と離職意思の比較を示している。「企業に対する忠誠心」に関しては、中国の女性労働者は資本形態の違いに関係なく、60%台半ばと高い値を示している。一方、中国以外の生産立地国では差がほとんど見られず、どこも50%弱の水準である。しかし、「現職・前職の満足度」の違いに関しては、生産立地に関係なく「現職に満足」と回答した調査群が60%台半ばから80%台後半であり、「前職に満足」の値を大きく上回っている。「離職意志」に注目すれば、ミャンマー、ベトナムの労働者と比較して、バングラデシュの労働者の離職意志は10%以上も高い。この要因として、第1に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り、流動性が高いこと、第2に表4の職務満足で見られたように、「給与水準」や「昇

給の展望」の満足度が低いことが挙げられる。但し、バングラデシュ以外のベトナム、ミャンマーの労働者でも離職を考えている労働者が60%もあり、現職に満足しながらも転職を考えている労働者も多いことが推察される。後藤（2009）は、ベトナムの縫製業の多くが2001年と比較して30%－50%の生産性の向上を実現した一方で、そうでなかった企業では労働力の確保が困難であったと指摘した。労働力の確保が難しい要因として、低い賃金水準が指摘されていた。賃金が低ければ、労働者の離職率は高くなり、熟練工を引き留めておくことができないため生産性も上昇しないと同時に、生産性の上昇が起こらないため、賃金の引き上げができないという悪の循環が見られた。

効率的な生産体制を構築し、企業の国際競争力を高めるには労働者の忠誠心も重要であるが、労働者の離職を食い止めることはより重要である。労働者の低い離職率は労使間の長期的な関係に基づく内部昇進制度の導入を可能にする。小池（1994）は長期競争モデル、すなわち長期の働きぶりで実績を競い、それによって報酬や昇進が決まってくるといったモデルが日本の労働者の技能形成を促進してきたと指摘した。企業の競争戦略が価格戦略から差別化戦略へと移行しつつある状況の中、単に廉価な労働力の投入だけでは企業の国際大競争からの生き残りが難しくなっている。短期利潤の確保を試みる近視眼的な経営戦略は労働者との長期的な雇用関係を構築しにくい条件を作っており、労働者の離職率を高めている。

それでは、小池の指摘する長期競争モデルを導入し、労働者の技能形成を促進するための人的資源管理施策とはどのようなものであろうか。内田（2007）は、労働者の離職意思を決定させる要因が労働者の受け取る賃金の額そのものではなく、労働者自身の職務態度、能力、職位、教育歴などの属性的要素を考慮した上で報酬として支払われるべき賃金水準が「適切である」、或いは「低過ぎる」といった自己認識に関わることでであると指摘している。すなわち、高い賃金をもらっている労働者の離職意思が高いということは、高所得者ほど自分の働きぶりや属性に見合った賃金を与えられていないという認識を強く持っていることを示唆している。このような賃金の支払い、受け取りをめぐる企業側と労働者側の認識の乖離を埋めて労働者の離職

意思を低めるには、評価方法や査定結果に関する情報を労働者に広く公表し、透明で客観的な評価システムを確立することが企業において急務である。

表5 企業への忠誠心と離職意思の比較 (単位：%)

	バングラデシュ			ミャンマー			ベトナム			中国		
	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体
企業への忠誠心	41	50	46	51	36	45	52	46	48	64	67	65
現職・前職の満足度 (現職に満足)	71	64	69	51	84	62	88	67	77	64	80	73
(前職に満足)	10	16	12	4	1	2	6	3	4	0	2	1
離職意志	23	25	24	43	38	41	40	36	38	51	65	57

(出所) 個人票調査から作成。

(注) 企業に対する忠誠心を非常に強い (= (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、企業に対する忠誠心に関しては (1) および (2) を選んだ労働者の割合の合計を、離職意志に関しては (4) および (5) を選んだ労働者の割合の合計を示している。

(4) 労働者の安全と健康

表6は、労働者の安全面・健康面の比較を示している。巻き込まれた犯罪として「工場内の窃盗」を経験した労働者はバングラデシュ現地系企業で20%、バングラデシュ日系企業で12%であり、その値が一桁台の中国、ミャンマー、ベトナムの企業よりも高くなっている。労働者の倫理観の欠如や貧窮がこのような犯罪行動を引き起こしていると考えられる。表6には示されていないが、「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」といった職場外で犯罪に巻き込まれた労働者の割合はバングラデシュ、ベトナム共に10%を超えており、工場および住居の周りの治安の悪さも問題である。特筆すべきことは、ベトナムの日系企業において「工場内での殴打」を経験した労働者が20%を超えている。他の生産立地群では5%未満であることから、ベトナムの日本人経営者管理者に真実を確認したところ、現地人管理者の体罰は一切許していないとのことであった。この項目の値は日系企

業だけではなく、現地系企業においても平均10%であった。想像するに、「殴打」とは怪我をさせるほどの体罰ではなく、労働者の生産性を上げるための一種の激励的行動の類であるかもしれない。しかし、労働者がそれを好意的に捉えていないことを考えれば、改善策を講じる必要がある。職場外も含めて、労働者が犯罪に巻き込まれない防止策として労働者に対する倫理教育、経営者管理者による工場内の見回りの強化、従業員専用の通勤バスの手配、女子寮の防犯管理の強化などが挙げられる。

労働者が抱えている主な疾患に関しては、中国の調査群がそれ以外の生産立地・資本形態群よりも圧倒的に低い数字を示している。そもそも本研究の背景になったHuma Rights Nowによる中国の劣悪な労働環境の訴えと調査結果は異なり、中国の縫製業で働く労働者の環境はそれほど酷いものではないかと推察される。このことは表4で見た中国の労働者の満足度の高さにも反映されており、筆者の現場観察からも裏付けられている。筆者は今まで縫製業を含めた様々な業種の生産工場を何百と視察しているが、今回調査した中国の縫製工場の労働環境は付加価値の高いハイエンドな製品を生産している環境と大きな差が見られなかった。また、1995年に施行された中華人民共和国労働法においても、女性従業員の労働環境に関わる特別は法律法規も制定されており、法の遵守も厳しくなっている（石、p.103、2015）。

中国以外の調査群の労働者の多くは主な疾患として「頭痛」を訴えているが、その値は50%半ばから80%台であった。それ以外の疾患は調査群において異なるが、「眩暈」、「虚弱・貧血」、「目の痛み」、「腹痛」、「風邪・咳」、「胸の痛み」を訴えている。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が労働者に慢性疾患を引き起こす原因になっていることが多い。Paul-Majumder・Begum (p.121, 2006) はバングラデシュの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ている。また、ベトナムの縫製業の女性労働者は現場の埃(55%)、騒音(39%)、衛生設備(37%)に不満を持っている（アジア女性交流・研究フォーラム、p.67、

1998)。これらの労働環境が改善されない限り、労働者の長期雇用と関連した技能形成が困難になり、引いては労働生産性の向上は期待できない。

就職前に健康状態が「良い」と回答した労働者の割合がミャンマーでは50%強、ベトナムでは70%強であったが、その値は就職後に共に40%弱と、大幅に低くなっている。それに対し、中国では就職前と就職後の健康状態の大きな変化は発見されなかった。また、バングラデシュでは就職前に健康状態が「悪い」と回答した労働者の割合が現地系企業では4%、日系企業では3%であったが、就職後にはその値がそれぞれ22%、14%と、格段に高くなっている。この値は、過重な労働や劣悪な労働環境が原因である肉体的疾患によるものか、それとも労働条件に対する不満などに起因する精神的悪化によるものか定かではない。また、健康状態の悪さがどこまで就労によるものか、生活習慣などの就労以外の環境がどれほど影響しているのかは不明であるが、何れにせよ、これらの訴えが労働意欲や生産性の向上の阻害要因になっていることは見逃せない。

表6 安全面・健康面の比較

(単位：%)

	バングラデシュ			ミャンマー			ベトナム			中国		
	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体
職場内で 巻き込まれた犯罪 (工場内の窃盗)	20	12	15	7	9	8	7	7	7	5	6	5
(工場内での殴打)	3	0	2	6	1	4	10	21	16	0	0	0
(工場内のセクハラ)	2	1	1	4	1	3	1	1	1	0	0	0
抱えている主な疾患												
(頭痛)	55	56	55	64	80	70	63	73	69	19	23	20
(眩暈)	33	31	32	13	27	18	1	2	1	2	0	1
(虚弱・貧血)	32	25	30	7	9	8	17	9	10	13	19	15
(目の痛み)	26	23	25	28	45	35	10	12	11	1	6	3
(腹痛)	18	20	19	4	4	4	33	26	29	9	10	9
(下痢)	8	1	6	5	8	6	5	7	6	4	3	4

就職前後の健康状態												
就職前												
(良い)	40	50	43	57	57	57	74	75	74	61	49	56
(悪い)	4	0	3	1	2	1	1	2	1	1	4	2
(どちらでもない)	55	50	54	42	40	41	25	24	24	37	47	41
就職後												
(良い)	39	46	42	46	22	37	37	40	39	51	44	49
(悪い)	22	14	19	3	6	4	3	12	8	3	5	4
(どちらでもない)	39	40	39	51	72	59	60	48	53	46	50	47

(出所) 個人票調査から作成。

(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。

(5) 労働者の社会的評価と経済的自立度

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、バングラデシュでは70%台、中国、ミャンマー、ベトナムでは90%台であった。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良しとしないパルダという慣習が存在している。しかし、外国資本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。外資の流入によって雇用機会が拡大し、貧しい農村から女性労働者をひきつける。今回の被調査者は既婚者も多いことから、世帯主の夫の収入不足を補うため、外で働く者も多い。

それに対し、ベトナムでは女性が主たる稼ぎ手になっていることも多い。アジア女性交流・研究フォーラム (p.43-44, 1998) の調査によれば、女性が主な稼ぎ手として回答した者は38%であり、男性の37%を上回っている。家計への貢献度も「自分が主に貢献」および「かなり貢献」と回答した者は計62%に上り、男性の収入を補填するバングラデシュの女性労働者とは趣が異なる。また、工藤 (p.23, 2006) はミャンマーの製造業労働力調査から推計すると、縫製業で働く女性労働者の賃金収入は総家計所得の60%近くを占め

ていると結論付けている。更に、中国においても縫製業などの工場労働者に対する世間の見方は良い。商業などサービス業で働く労働者と異なり、工場労働者は堅気の仕事として社会的に認知されている。これは社会主義経済の下で、工場労働者に対する好印象が社会に定着していたことを裏付ける（沢田、p.186、2002）。

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バングラデシュで32%、中国では25%、ベトナムでは18%であった。その値はミャンマーに関しては4%と低いが、「家計に入れてから一部使うことができる」と回答した労働者は90%にも達しており、収入の使い方に対する意思決定権が全くない労働者は6%に過ぎない。中国、ベトナムにおいても、収入に対する意思決定権が本人に全くない労働者はそれぞれ2%、5%と、極めて低い数字である。O' Harrow（1995）はベトナム社会において中国の儒教価値を体現する男性規範と共に、東南アジアの男女平等的価値を体現した女性規範という二重規範が併存していると述べている。また、ファン（1995）はベトナムの慣習法においても、家庭内の女子は男子同様に財産を分配されていたと主張している。更に、ニー（2003）はミャンマーにおいて、夫と妻は家計を維持することに関して同等の責任を有していると述べている。男女同等の教育を受ける権利も保障されており、それによって社会や国民生活における女性の役割は高まっている。

一方、経済的自立度に関して問題を抱えているのはバングラデシュの女性労働者であり、意思決定権の無い労働者の割合は12%にも上る。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。この問題を打開する具体策を見つけることは難しい。しかし、幾つかの先行研究によれば、女性の社会進出が縫製業で働く女性労働者の家族内の地位に対し、確実に大きな影響を及ぼしていると説く。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、女性の社会進出が家族内の男女間の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ことが、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: %)

	バングラデシュ			ミャンマー			ベトナム			中国			
	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体	
縫製業で働く 女性労働者の世間評価 (良 い)	75	71	74	98	92	96	93	95	94	97	91	94	
	(悪 い)	25	29	26	2	8	4	7	5	6	3	9	6
給与の使い方 (本人の意思だけで 使うことができる)	33	25	32	4	5	4	26	11	18	35	17	25	
	(家計に入れて一部 使うことができる)	52	65	56	88	94	90	72	83	78	63	81	73
	(全く本人に 意思決定がない)	14	10	12	9	2	6	2	6	5	2	2	2
収入の貯蓄の割合	15.8	20.3	18.8	13.3	16.1	14.7	21.7	17.8	19.7	47.8	41.4	44.5	

(出所) 個人票調査から作成。

(6) 技能形成

小池 (1987) は、機械設備に体化される (工学) 技術は資金さえあれば、海外から購入できるが、それを操作する労働者の技能形成は自国で、または自社で育成する他ないと述べた。また、小池は経済学が技能形成の数量化を重視する余り、費用・収益分析に熱中し、技能形成の内実や形成方式そのものには踏みかまなかったと指摘している。小池は技能形成を数量化するのが難しい上に、熟練技能になればなるほど、マニュアル化や形式知化が不可能

であると考えた。小池は技能の概念を熟練と同義と捉え、技能形成方式を説明するための分析の枠組みを構築した。彼は労働者の「横の広がり」というキャリア（仕事経験）の積み方に注目し、製品構成の変化、ラインの労働力構成の変化、新たな設備・機械の導入で起こる生産技能の変化といった現場で起こる様々な変化に対応するためには、熟練技能という幅の広い技能形成が必要であると説いた

小池は現代の熟練技能が単に数量化できる生産能力だけによって議論されるのではなく、管理・開発能力といったもっと広い概念によって扱われる必要があると考えた。すなわち、技能形成が仕事の範囲、分担、配置転換といった生産管理によって大きく規定されることを示唆している。小池理論には、労働者に熟練技能を習得させるための条件として、労働力の資質自体よりもむしろ、労働力を如何にして効率的に組織するかが問われている。高度な労働力の組織化が、作業現場で頻繁に起こる変化や異常な事態への労働者への対応能力、言い換えれば、高い水準の技能形成を促進することができる。

表8 労働者の技能習得方法 (単位：%)

	バングラデシュ			ミャンマー			ベトナム			中国		
	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体
管理者・上司が指導	55	71	60	55	15	40	30	24	26	7	16	13
同僚を見て習得	34	17	29	34	22	29	35	58	48	14	28	22
職業訓練所で習得	32	8	26	9	5	8	14	23	19	46	32	38
同僚からの指導	23	14	20	48	68	55	11	30	22	11	50	32
前職からの経験	11	25	15	26	14	21	36	20	27	11	25	19
海外研修で習得	11	3	8	9	8	9	0	1	1	3	4	4
学校で習得	3	0	2	4	7	5	5	3	4	4	8	7
教本を読んで習得	2	2	2	5	3	4	8	9	8	1	8	6

(出所) 個人票調査から作成。

(注) 複数回答可。

表8は、労働者の技能習得方法を示している。上位3つの技能習得方法は、「同僚を見て習得」、「管理者・上司が指導」、「同僚からの指導」である。生

産立地・形態別に関係なく、上位3位に入っている技能習得方法は「同僚を見て習得」だけである。OJTが効果的に技能の形成・向上と結びつくには、先輩が後輩に、或いは同僚同士で技術・技能を教えあうことを厭わない職場慣行の存在が重要である。しかし、現地人労働者は自分たちの技術や技能の優位性を維持したい傾向が強く、労働者間の技術・技能の伝達は簡単にはいかない。そのような場合、労働者は仕事に必要とされる技能を同僚のやり方を見て盗み学び取るしかない。実際に「同僚からの指導」が「同僚を見て習得」の数字を上回ったのはミャンマーの現地系、ミャンマーの日系、中国の日系の3群だけであった。これら3群の内、日系の2群は同僚の技能支援を人事考課の項目に入れて、賃金の増加に反映させているため、「同僚からの指導」の数字が高かったものと推察される。

また、技術・技能の秘匿の問題は管理者の現場主義の欠如とも絡んでいる。学歴の高い管理者や技術者が現場に出たがらないことは東南アジアを中心とする多くの先行研究においても指摘されていることであるが、特にバングラデシュのような後発途上国においては、企業組織の階層化が管理者や技術者に特権意識を植え付けて、現場からの情報が吸い上げられない。その結果、新しい知の創造ができなくなり、ひいては生産プロセスの進化にとっては大きなマイナス要因になる（内田、2005、p.99-100）。途上国では技術・技能の秘匿の問題は日常茶飯事で起きていることであり、その問題を緩和・解決するためには、同僚や部下に対する指導・支援を積極的に行っている労働者をきちんとした人事考課によって評価し、昇進・昇給といった形での金銭的・物的報酬に反映させることが重要である。すなわち、「仕事ができる」だけでなく、「仕事が教えられる」ということも報酬に反映されるような査定制度を構築する必要がある。

表9 技能の幅と配置転換の希望

(単位：%)

	バングラデシュ			ミャンマー			ベトナム			中国		
	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体	現地系	日系	全体
担当できる 持ち場の範囲 (職場内の1～2の 持ち場を担当)	59	50	57	61	50	57	57	50	53	48	60	56
(職場内の3～4つ の持ち場を担当)	33	38	33	21	35	26	4	9	7	20	26	24
(工場内の大部分の 部門を担当)	1	2	1	0	7	3	6	10	8	12	2	6
配置転換の希望 (Yes)	52	55	53	18	46	28	19	8	13	30	17	22
(No)	48	45	47	82	54	72	81	92	87	70	83	78

(出所) 個人票調査から作成。

表9は、労働者の技能の幅と配置転換の希望を示している。担当できる持ち場の範囲に関しては、生産立地・資本形態に関係なく、労働者の5割弱から6割が「職場内の1～2の持ち場」だけを担当している。このように、新興国の縫製業で働く労働者の技能形成方式として、職務範囲の広い多能工化ではなく、狭い範囲の単能工化を導入している。多能工化の最も大きな利点は、それが労働者の離職や欠勤による労働構成の変化に迅速に対応し、企業内資源の適正な配分を達成できることである。しかし、高い人口の成長率と相俟って大量の労働力のストックを抱えている労働市場では、企業は融通的に労働力を調達できる。特に、安価で標準的な製品が大量に生産されている段階では、一般労働者に求められている技能レベルはそれほど高度なものではない。企業が単能工を求める理由として、労働者の離職に伴う新規労働者を雇用するコストが多能工として育成するためのコストより低いと判断しているからである。多能工としての訓練費用はOJTを通じて行うにしても、一時的であれ労働者の生産性を低下させることになる。加えて、企業が多能工労働者を育成しようとしても、学校教育で培った一定の基礎能力を習得していることが前提になる。表2で示したように、多くの労働者の学歴が初級中

等教育レベルに留まっている状況では、労働者の技能形成方式において多能工化への移行を無理に進めることは、企業側にとってプラス面よりもマイナス面が上回る可能性も否定できない。

一方、労働者側にとっても多能工として働くことは大きな魅力になるとは限らない。生産管理者からのヒアリングで判明したことは、縫製業の現場の労働者が求められる技能は「習うより慣れよ」的要素が大きく、担当持ち場の職務をミスなくこなし一人前の労働者になるには平均数年かかる。縫製業の女性労働者は概して責任感が強く、自分のミスで前後の持ち場の労働者に迷惑をかけることを過度に嫌がる。それは生産立地に関係なく、現地系企業の多くがグループ単位での歩合給を出していることとも深く関係している。また、新しい持ち場に移ることは新たな人間関係の構築や新しい技能の習得を求められることになるため、年輩の労働者であればあるほど変化に伴うストレスを回避したがる。このことは、実際に配置転換制度を希望している労働者の割合はミャンマーで3割弱、ベトナムで1割台、中国では2割台にとどまっていることからもうかがわれる。縫製業で働く女性労働者の場合、自分のキャリアとして多能工よりも熟練単能工を選択することも多く、小池の説く熟練技能形成のモデルが上手く当てはまっていない。

5. まとめ

本稿は、縫製業の生産基地としてのアジア新興国4カ国を取り上げて、縫製業で働く女性労働者の実態を、属人的要素、組織行動、社会経済的地位、技能形成の観点から検討した。貧困撲滅と雇用創出との関係は明らかであり、縫製業部門への就業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に昇給や昇進の展望が

描きにくいこと、第2に仕事からの肉体的・精神的負担が彼女たちの健康維持を難しくしていること、第3に労働組合、労働法へのアクセスや情報不足が彼女たちの労働条件を男性に比べて不利にしていることなど、未だ解決されない問題が残されている。

女性労働者の労働環境を向上させて生産性を高めるためには、彼女たちを取り巻く様々なステークホルダーである国際機関、当事国政府、先進国政府、NGO、企業、工業組合、消費者などが協力する必要がある。但し、今回の調査で確認できたことは生産立地国、資本形態別に関係なく、企業の経営者管理者が最も気にかけているのはバイヤー、特に欧米、日本などの先進国のバイヤーの目である。先進国の消費者はアパレル製品の購入を決定する一つの要素として、製品を作っている労働者の労働環境にも目を向けだしている。労働者の権利にも配慮した労働環境の構築が国際社会から信認を得られることにつながり、製品の付加価値やブランド価値を中長期的に高めることになる。

（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。）

参考文献

- 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。
- 石田正浩 [2005] 「モチベーション」 田尾雅夫編著 『組織行動の社会心理学－組織の中を生きる人間のこころと行動』 北大路書房。
- 内田智大 [2005] 「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、85－105頁。
- 内田智大 [2007] 「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（6月）、119－133頁。
- 内田智大 [2010] 「組織行動と技能形成の関係に関する試論」 『関西外国語大学研究論集』

第92号、95－113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。
- 沢田ゆかり [2002] 「華南における女性労働力と社会政策」 村上薫編 『後発工業国における女性労働と社会政策』 日本貿易振興会アジア経済研究所。
- 石錚 [2015] 「中国の女性労働に関する研究－経済・制度の歴史の変遷から－」 『立命化経営学』 54 (3) 91－109頁。
- ニーニーミン [2003] 『ミャンマーにおける女性の地位』 アジア女性交流・研究フォーラム。
- ファン・フィ・レー [1995] 「家族と家譜」 坪井善明編 『暮らしがわかるアジア読本ヴェトナム』 河出書房新社。
- Bhattacharya, Debapriya, Rahman, Mustafizur, and Raihan, Ananya. [2002], *Contribution of the RMG Sector to the Bangladesh Economy*, Centre for Policy Dialogue.
- Locke, E.A. [1976], *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M.D.Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally.
- MacGregor, D. [1960], *The Human Side of Enterprise*, McGraw-Hill. (高橋達男訳『企業の人間の側面』産業能率大学出版部、1970年)
- Maslow, A.H. [1954], *Motivation and Personality*, Harper & Row. (小口忠彦訳『人間の心理学』産業能率大学出版部、1971年)
- O' Harrow, Stephen. [1995], *Vietnamese Women and Confucianism: Creating Spaces from Patriarchy*, in Wazir Jahan Karim ed. *Male and Female in Developing Southeast Asia*, Berg Publishers.
- 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.
- Zohir, S.C. [2001], *Social Impacts of the Growth of Garment Industry in Bangladesh*, Bangladesh Institute of Development Studies.