

## 縫製業における労働力の国際化

Tsuzaki, Katsuhiko / 津崎, 克彦

---

(出版者 / Publisher)

Institute of Comparative Economic Studies, Hosei University / 法政大学比較経済研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

比較経済研究所ワーキングペーパー / 比較経済研究所ワーキングペーパー

(巻 / Volume)

174

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

21

(発行年 / Year)

2013-04-04

### 要約

なぜ1990年代以降、日本の労働力の国際化が進展したのか、という問題について、本論は、この時期の国際化をリードした縫製業と、その中心的な受け入れ形態である研修・技能実習制度に注目し、特に受け入れ側である経営者の視点から仮説を検討した。

我々は日本の縫製業における労働力の国際化が、あえて研修・技能実習制度という複雑な制度の下で拡大してきたことに注目し、研修・技能実習制度には、労働者を特定の職場での就労に拘束する働きがあるという点に積極的な意味があったことを指摘する。さらに、受け入れ企業による外国人の管理形態は、雇用関係や組織を家族に擬制することで、労使の対立を回避しようとする家族主義的なものであり、縫製業における労働力の国際化は、労働市場において企業側に優位に働く研修・技能実習制度と家族主義的な管理、そして両者を受け入れる人材の募集というプロセスを経て拡大してきた。

こうした労働者の受け入れの論理は、1990年代における入管法の改正による労働力の国際化の可能性が拡大したことにより、突然始まったという訳ではなく、国内における労務管理制度と労働市場の広域化との関わりでの延長に位置づけることができる。家族主義的な管理そのものは、日本で縫製業が始まった時期から存在してきたと考えられるが、日本人労働者が豊かになり、また、より個人主義的な近代人へと次第に変貌していく中で、次第に存続の危機に立たされてきた。こうした危機に対して、経営者は労働力の調達を、近隣、縁故による採用から、学卒採用、集団就職といった形で制度化、広域化することで対応しようとしてきた。それは、かつての規範を備えた労働者、換言すれば経済面では賃労働を必要としつつも、意識の面では関係性や集団を尊重する「準」近代的な労働者を求めていく過程であり、縫製業における国際化とは、こうした歴史的な動きの延長として、変化しようとする社会の中で古い制度を維持しようとするメカニズムの中で捉えることができる。

従来の日本の労働力の国際化については、労働供給の不足や、より低賃金で労働に従事する人々を求める動きとしてとらえられる傾向が強かった。本稿の結論は、そうした仮説を全く否定するわけではないが、現在の国際化は労働供給量というよりは安定就労を、また、漠然と低賃金というよりは、既存の労務管理制度にふさわしい労働者を求める動きであり、また、そのことによって国際化の広がりや制度のあり方が一定の影響を受けることを示唆するものである。本稿の内容はよりは広い観察により妥当性を検証すべき必要があるとともに、今後は縫製業以外のさまざまな分野との比較によって、日本の国際化の理解を深めていく必要がある。

### 1. 問題の所在

1990年の入国管理及び難民認定法(以下、入管法)改正以降、日本では労働力の国際化が急速に進展した。同時に日本で就労する外国人労働者を対象とした調査研究も拡大し、その状況は明らかになりつつある。しかし、これまでの調査研究は、外国人労働者がおかれた状態の記述と評

価、あるいは日本の労働者への影響に関する分析が中心であり、外国人労働者の就労が拡大していくメカニズムに関しては、必ずしも十分な説明を行ってこなかった。

現段階で日本の外国人労働者の就労の拡大に関する説明は大きく次の2つに整理できる。1つは日本国内における労働力ないし人口不足というものである。日本では、1990年代の拡大に先行する1980年代は経済が拡大期であり、また1990年代以降は少子高齢化という問題がクローズアップされてきた。こうした状況を背景にしつつ、生産活動を拡大し、社会制度を維持するためには、人口の拡大が必要であるとする意見があり、またこうした意見が政策に反映されることで、国際化が拡大してきたというものである。しかし、こうした説明は、例えば、1990年代から日本では失業が拡大したが、なぜ国内における失業の拡大と並行して、労働力の国際化が生じたのだろうか、というような経験的な現実を説明するものではない。より現実的に即してこの点を解明しようとするのが、第2の議論である二重労働市場論と呼ばれるものである。

二重労働市場論は、一地域の労働市場を、相対的に高賃金で良好な労働条件が得られるセクターと、そうでないセクターに分断したものとする。国内の労働者は劣位なセクターでの就労を忌避することで失業率が上昇し、劣位なセクターの経営者は国外に労働者を求めることで労働移動の国際化が発生するとするのが二重労働市場論の要旨である。日本においては古くから二重労働市場の存在が指摘されており、失業率の拡大と国際化が同時に進行する日本の現状を捉えるに際して、この説明は説得力があるように見える。

しかし、1990年代という時期に日本の労働力の国際化が急速に進展したのはなぜか、また、劣位なセクターが外国人労働者の受け入れを拡大したとしても、なぜ最貧国とは言えないような特定の地域からの受け入れが拡大したのか、また、外国人の受け入れが単純な労働市場の規制緩和ではなく、より複雑な制度をとり、また、いくつかの制度が併存しながら進展しているのはなぜだろうか、というような問題に二重構造論だけでは十分な回答を得ることができないように思える。

こうした疑問を解明するためには、漠然と労働市場一般を観察対象とするよりも、具体的に外国人労働者を受け入れている特定の産業とその動態を観察する必要があるだろう。そこで我々は、外国人労働者を利用する代表的な産業である縫製業を中心に、2011年から2013年にかけて、その集積地帯である東京、名古屋、岐阜、大阪、そして縫製業における外国人労働者の主たる送り出し地域である中国で、研修・技能実習生を中心とした外国人労働者本人、経営者、送り出し団体や支援組織である労働組合を中心にインタビューを行い、職場や周辺地域の観察及び資料収集を重ねてきた。

本論ではこの調査の中から、特に企業、監理団体、労働組合に注目し、インタビューから得られた情報を、特に企業と産業をとりまく背景に関する知識と合わせて解釈することで、「なぜ日本で労働力の国際化が進展したのか」という問題を考えてみたい。

表 1 調査概要

名前	組織・企業概要	所在地	インタビュー日
A社	企画製造販売(婦人インナー)	愛知県	2011/8/9
B社	製造販売(ユニフォーム)	岐阜県	2011/8/11
C社	製造(ニット)	大阪府	2011/11/5
D社	製造(帆布)	大阪府	2011/11/5
E社	プレス	岐阜県	2012/9/3
F社	製造(フォーマルウェア)	岐阜県	2012/9/3
G社	製造(婦人服)	岐阜県	2012/9/4
H社	製造(メンズパンツ)	岐阜県	2012/9/4
I社	製造(婦人服)	東京都	2013/2/4
J団体	監理団体	岐阜県	2011/8/10
K団体	監理団体	岐阜県	2012/9/3
L団体	監理団体	岐阜県	2012/9/4
M団体	監理団体	東京都	2012/12/13
O組合	労働組合		2011/10/18
P組合	労働組合		2012/9/5

## 2. 縫製業の外国人労働者受け入れレジームとしての技能研修・実習生制度

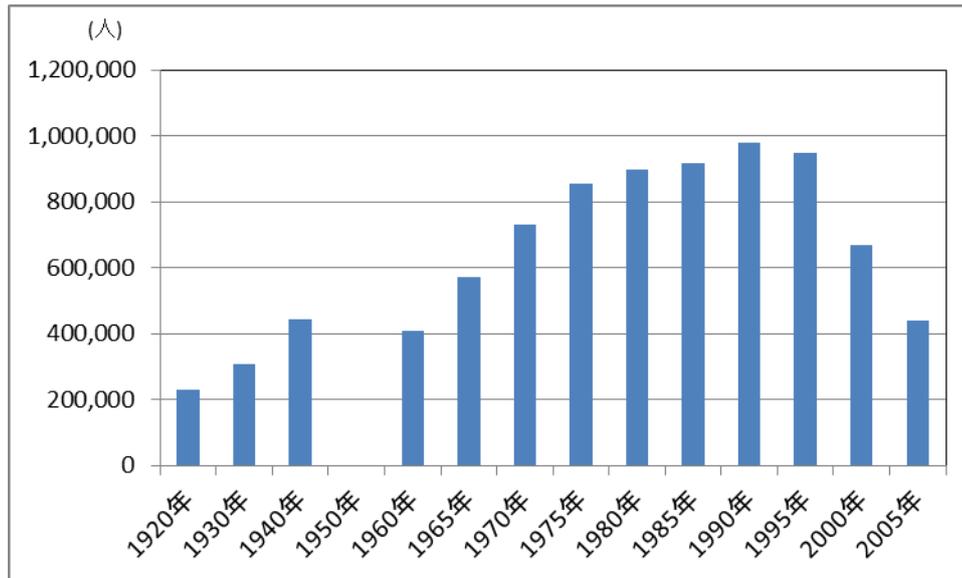
### 2.1 縫製業とはどのような産業か

我々が注目する縫製業とは、織物や編物として生産された生地を、衣料品を中心として、タオルや寝具、帆布等の製品に加工する産業である。生地を裁断し、縫製とプレスを行い、生産物を出荷するというのが縫製業の主たる工程である<sup>1</sup>。

本校執筆時点(2013年)で入手できる最新データ(経済センサス 2009年・2007年改定産業分類準拠)によれば、縫製業の就業者数<sup>2</sup>は 318,842 人であり、同調査における日本全体の就業者数(62,860,514 人)のうち、0.5%を占める。国勢調査を利用して同産業の人数を確認すると、最盛期は 1990 年で 978,346 人、1975 年から 1990 年までは就業者総数の約 1.6%を継続的に占めてきた。1990 年以降、国内ではその就業者が大きく減少した産業である。

<sup>1</sup> 産業分類の上では、同産業は 1949 年に設定された日本標準産業分類において「製造業(大分類)」の「衣服及び身廻品製造業(中分類)」として分類された。その後、分類上の名称は「衣服及び身廻品(繊維及び類似品)製造業(中分類・1951年改定)」、「衣服、その他の繊維製品製造業(中分類・1957年改定)」と若干の変更があったものの、内容については 2007 年までは大きな変更はなく、統計上はほぼこの形で分類されてきた。本校執筆現在(2013年3月)における最新の日本標準産業分類(2007年11月改定)では、製造業(大分類)、繊維工業(中分類)の下位に当該産業が分類されることになり、具体的には小分類の「外衣・シャツ製造業(和式を除く)」、「下着類製造業」、「和装製品・その他の衣服・繊維製身の回り品製造業」、「その他の繊維製品製造業」がそれに相当することになった。

<sup>2</sup> 「外衣・シャツ製造業(和式を除く)」、「下着類製造業」、「和装製品・その他の衣服・繊維製身の回り品製造業」、「その他の繊維製品製造業」の合計。



データ 国勢調査各年度版

図1 日本の縫製業における就業者数

## 2.2 縫製業における労働力の国際化の現状

以上のような縫製業において、労働力の国際化はどの程度進展しているのだろうか。

厚生労働省による「外国人雇用状況の届出状況について(2008年～2012年現在)」の2009年データによれば、縫製業を含む繊維工業で就労に従事する外国人数は27,960人となっている。先述した経済センサスによる産業別の就労人口データを利用して外国人労働者比率を算出すると、厚生労働省が調査した産業の中で、最も高い比率で外国人を雇用しているのが繊維工業となる。

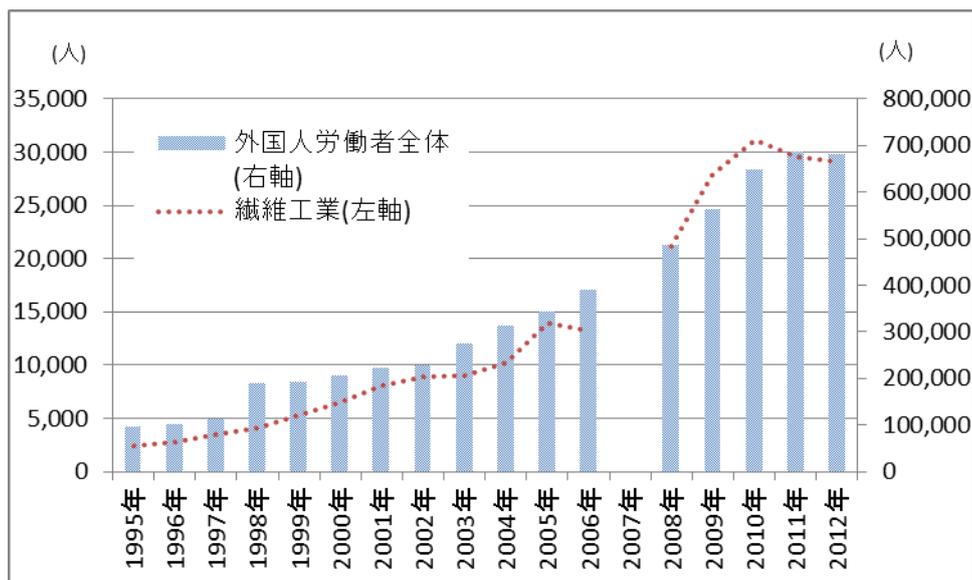
表2 日本の産業別就業者数、外国人労働者数、就業人口に占める外国人の割合(2009年)

	外国人労働者数	就業者全体	比率
全産業	562,818	62,860,514	0.9%
農業、林業	9,099	339,315	2.7%
漁業	512	48,347	1.1%
鉱業、採石業、砂利採取業	84	30,710	0.3%
建設業	11,507	4,320,444	0.3%
製造業	218,900	9,827,416	2.2%
食品製造業	40,003	1,294,264	3.1%
繊維工業	27,960	490,252	5.7%
金属製品製造業	15,613	792,889	2.0%
生産用機械器具製造業	14,242	654,864	2.2%
電気機械器具製造業	19,850	585,573	3.4%
輸送用機械器具製造業	45,847	1,051,191	4.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	110	302,327	0.0%
情報通信業	22,077	1,724,978	1.3%
運輸業、郵便業	13,544	3,611,602	0.4%
卸売業、小売業	54,923	12,696,990	0.4%
金融業、保険業	7,276	1,588,681	0.5%
不動産業、物品賃貸業	3,616	1,551,345	0.2%
学術研究、専門・技術サービス業	18,158	1,897,680	1.0%
宿泊業、飲食サービス業	63,755	5,736,967	1.1%
生活関連サービス業、娯楽業	6,946	2,750,705	0.3%
教育、学習支援業	42,001	3,086,902	1.4%
医療、福祉	4,910	6,386,056	0.1%
複合サービス事業	1,811	406,970	0.4%
サービス業	74,080	4,684,389	1.6%
公務	6,579	1,868,690	0.4%

データ 「外国人雇用状況の届出状況について(2009年)」及び「経済センサス」

繊維工業の中には、本論で対象とする縫製業の他に、先述した紡績業や織物業、染色整理業など、衣料品を中心とした繊維品の生産に関わるさまざまな産業が含まれる。ただ、繊維工業の就業者全体(490,252人)のうち、縫製業として定義した産業に従事している人口は約65.0%(318,842人)であり、就業者数の観点では繊維工業を代表する産業である。縫製業は日本の中でも国際化が最も進んだ産業の1つであると考えて間違いのないであろう。

なお、厚生労働省による「外国人雇用状況報告(1993年～2006年)」と上述の「外国人雇用状況の届出状況について(2008年～2012年現在)」を利用して1995年から2012年にかけて外国人労働者数の推移をグラフ化したのが次図である。



データ 「外国人雇用状況報告(1993年～2006年)」と上述の「外国人雇用状況の届出状況について(2008年～2012年現在)」

図2 全体及び繊維工業等における外国人労働者数

「外国人雇用状況報告(1993年～2006年)」は回答が任意であったこと、また、縫製業に関連する産業別の統計が、1995年から2002年までは「繊維工業」、2003年から2008年までは「衣服・その他の繊維製品製造業」、2009年から2012年までは再び「繊維工業」になるなど、若干注意を要する点があるが、全体としてはこの期間に国際化が大きく進展したと考えられる。

### 2.3 縫製業における外国人受け入れレジームとしての外国人技能研修・実習制度

では、縫製業はいかなる制度の下で、どのような外国人を受け入れているのだろうか。

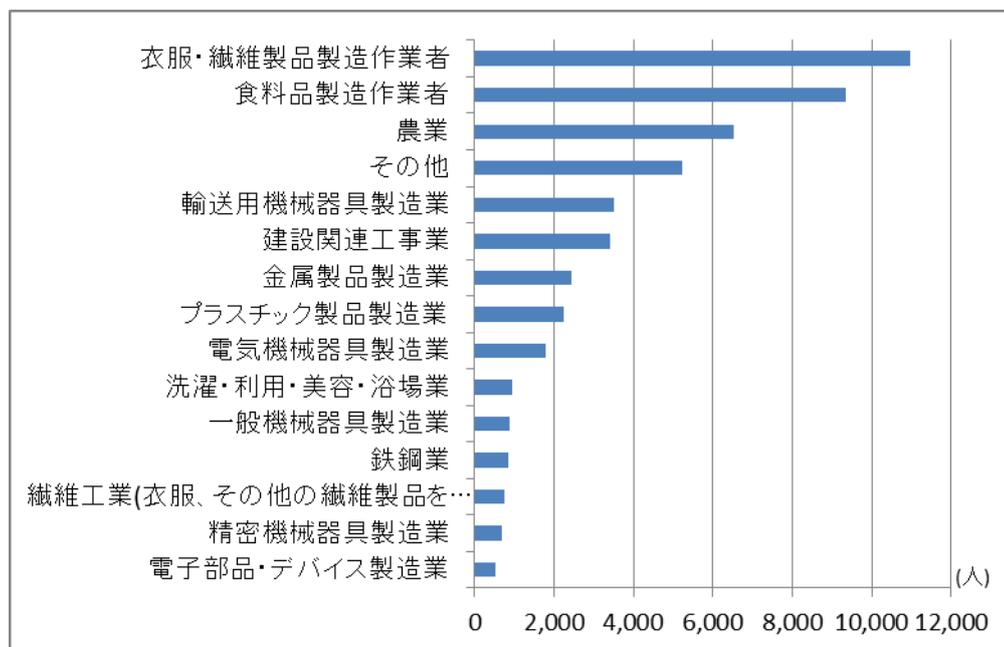
2013年現在において、縫製業で雇用主が合法的に外国人を雇用できるのは、①「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」の在留資格を持つ外国人、②「留学」、「家族滞在」の在留資格を持ち、資格外活動の許可を得た外国人、③外国人研修生・技能実習生の3つのパターンである<sup>3</sup>。①の場合には日本国内では日本人と同様に自由に就労が可能であり、日系ブラジル人や日本人と結婚した外国人がその典型である。②は地方入国管理局で資格外活動の許可の下で一定時間内等規制の枠内で就労が可能となる。③については後述する。

先ほど述べたように、2009年における厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況について」による繊維工業の外国人労働者数は27,960人(在留資格「研修」は除く)であった。同年の繊維工業における推定技能実習生数は29,346人(2007年と2008年の繊維・衣服分野の技能実習移行申請者各14,871人と14,475人の合計)であり、技能実習生の人数だけで合計を超えてしまう。入手可能なデータから推測すると、論理的にはありえない結果となるわけだが、恐らくその大きな理由は、繊維・衣服分野の技能実習者数の統計が、申請先の機関であるJITCOが業務として

<sup>3</sup> いわゆる在日韓国・朝鮮人の人々を中心とした在留資格「特別永住者」を除く。

集計しているためデータが相当程度正確であり、逆に、厚生労働省による外国人データは 2008 年以降、制度上義務化されたと言っても、雇用主の回答に依存するため回答漏れが生じてしまっているという点にある。

ただし、縫製業において、例えば日系人やその他の外国人を大量に雇用しているという情報は知られておらず、逆に外国人研修・技能実習生が数多く就労していることはしばしば指摘される場所である。縫製業で外国人の受け入れ形態として主として研修・技能実習制度を利用していると考えて間違いはないだろう。なお、下図は 2009 年の産業・業種別研修生の人数である。



データ 財団法人国際研修協力機構「外国人研修・技能実習事業実施状況報告 2010 年」

図 3 産業・業種別外国人研修生人数(JITCO 支援研修生・2009 年)

#### 2.4 外国人研修・技能実習制度はどのような制度か

以上で見てきたように、縫製業の外国人就労者は、外国人研修・技能実習生が中心になっている。では、外国人研修・技能実習生の就労を可能にしている外国人研修・技能実習制度とはどのような制度であろうか。

外国人研修・技能実習制度は、1989 年の入管法改正により創設され、1990 年に施行された制度である。1951 年に戦後の入国管理の枠組みが構築されてから現在まで、日本はいわゆる単純労働者を海外から公的には受け入れてこなかった。他方、1960 年代から海外援助や技術協力という理由で、個別審査の下で法務大臣が特に在留を認めていたケースがあり、1981 年にはこうした形態が、「本邦の公私の機関により受け入れられて産業上の技術または技能を習得しようとする者」として法律上明記されることになった(明石 2010 : 72-75)。外国人研修・技能実習制度はこうした既存の枠組みの延長として、また、開発途上国に対する人材育成を中心とした国際貢献を目的としつつ創設されたものである。

外国人研修・技能実習制度には、大きく政府機関及び政府外郭団体による招へい事業、「企業単独型と呼ばれる、大企業を中心として取引実績がある海外現地企業から直接受け入れる形態、「団体監理型」と呼ばれる中小企業団体や公益法人等を通して企業が受け入れる形態の 3 つが

ある。2009年のデータで「衣服・その他の繊維製品製造業」に関わる研修生のうち、97.8%が団体監理型を通して日本に入国しており<sup>4</sup>、縫製業ではそのほとんどが団体監理型を利用していると考えてよいだろう。以下、特に断りがない限り、外国人研修・技能実習制度については団体監理型を前提に議論を進めたい。

さて、一定の条件の下で外国人が研修生として認められると、縫製業の場合には、2010年までは1年目は在留資格「研修」が与えられ、更に外国人本人が技能検定等一定の条件をクリアすると、最大で2年間、在留資格「特定活動」が与えられた。制度の利用により特定の外国人が最大3年間、日本に在留が可能になり、企業は研修を名目として、ただしOJTという形で、実質的には仕事に従事させることができたわけである<sup>5</sup>。

先述した二重労働市場論に従えば、労働内容や処遇において労働者に評価されない産業、職業セクターが強くそれを要請し、また、現実の外国人労働者の配置も、そうした部門に偏るとされるわけであるが、縫製業の外国人研修・技能実習制度を通じた受け入れに際しても、そうした認識は当てはまるであろう。実際にいくつかの企業、団体は我々のインタビューの過程で、制度導入の背景に労働力不足が存在していたこと指摘していた<sup>6</sup>。下図に示すように、縫製業を含む繊維工業の賃金水準は全体と比較して低いものであり、特に1980年代から90年代にかけてその差は顕著なものになっていた。

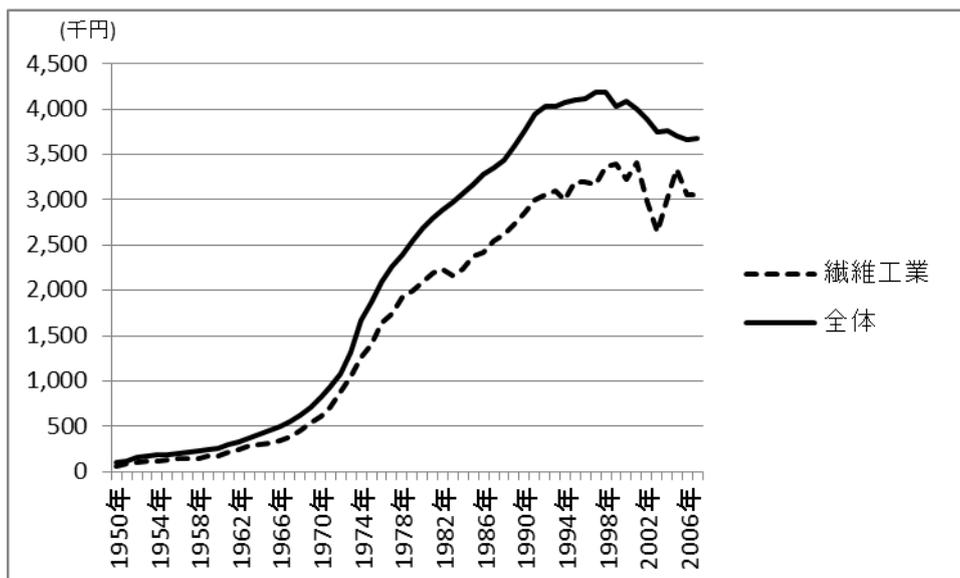
---

<sup>4</sup> 財団法人国際研修協力機構(2010)「外国人研修・技能実習事業実施状況報告(2010)」財団法人国際研修協力機構。

<sup>5</sup> なお、2010年に制度改正が行われ、在留資格は次のように変更された。

	入国1年目	入国2・3年目
企業単独型	在留資格「技能実習1号イ」	在留資格「技能実習2号イ」
団体監理型	在留資格「技能実習1号ロ」	在留資格「技能実習2号ロ」

<sup>6</sup> 「完全に人手不足でした。(中略)当時、5000以上の縫製工場が岐阜にあったけど、学校で1人、2人、縫製工場にですよ。高校の家政科でさえも縫製工場に入らない」(F社・1990年から受け入れ開始)、「縫製屋さんには日本人をいくら募集しても来ないもんで、作業員募集しても集まらんもんで研修生を募集することになったと聞いてます」(L社・2000年から受け入れ開始)など。



データ 国税庁「民間給与実態統計調査」

図4 繊維工業と全体の年間給与額

また、2010年までは入国1年目は研修という名目で労働基準法が適用されず、研修生に支払われる費用(研修手当)が最低賃金を下回る金額でも可能になっていた。制度により安価な労働力の利用が可能になったことは、制度を通したが拡大する1つの要因であったと考えられる。

縫製業が他の産業と比較して低賃金であり、拡大する格差の中で次第に選択されない職業となっていたこと、そして国境の敷居が低くなり、低賃金を受け入れる労働者が拡大していったことは、縫製業の労働力の国際化が進展する重要な要因であったと考えられる。ただ、制度が改正される2010年以前においても、渡航費用や住居費、保険料や教材費など、研修手当以外の費用を企業が負担していた加えて、縫製業の主たる受け入れパターンとなっていた団体監理型においては、募集、教育や外国人が入国した後のケアなどの管理を送り出し国に所在する送り出し団体や、日本に所在する監理団体にある程度委託しつつ、その費用を企業が支払っていたことは指摘しておく必要がある。研修手当の表面上の低さに対して、企業の実質的な費用負担は大きかった。また、制度の目的が研修である以上、企業に対しては、技能実習指導員及び生活指導員を配置すること、技能実習日誌を作成すること、宿舍の確保など、通常の雇用関係にはないさまざまな負担が課せられており、日本人を雇う場合の雇用関係と比較して煩雑なものであった。加えて、例えば、2007年のアメリカ国務省による人身売買報告書に取り上げられるなど、外国人研修・技能実習制度に対する批判は絶えず、制度を導入する企業は行政等の監視とあいまって、より一層の法令順守を意識せざるを得ない状況もあった。外国人労働者を利用するにしても、他の就労資格を持つ外国人を雇用するのに比べると、企業にとって負担が大きい制度であったと言える。

このように考えると、縫製業は外国人研修・技能実習制度と同時期に導入された定住者ビザを持つ日系人や、あるいは他の外国人を雇用することも可能であったはずである。実際に業界団体の1つである日本輸出縫製品工業協同組合連合会が発行していた「輸縫連ニュース」では1990年3月と10月に日系人の雇用に関する調査が特集されており、業界が日系人雇用に大きく動く

可能性も存在していた。しかし、結果としてその方向には動かなかったという<sup>7</sup>

### 3. 縫製業における労働力国際化の背景

#### 3.1 制度による労働市場の管理

では、なぜ、縫製業はあえて煩雑に思える研修・技能実習制度を利用し続けてきたのだろうか。我々は先述したインタビュー調査の内容から、次の3点を指摘したいと思う。第1の理由は、多くの企業が制度の利用を、単に労働者の不足を埋める手段として考えているだけでなく、不安定化する受注や勤怠、労働市場の中で、安定的に労働力を調達できるシステムとして期待、評価していたという点にある。インタビューの中からいくつかの例を挙げたい。

(受け入れの経緯について)「操業の安定を狙いました。受け入れした時期には(元々日本人の)主婦の方を受入れしていました。パートさんですね。8時間お願いしておりました。ところが学校とか家庭の内情でお休みがちなのでこれでは操業が安定しないということで、1990年頃に研修制度が生まれましたので、それをきっかけに受け入れを致しました。」(研修生の受け入れの利点について)「クイックの対応、急ぎの対応ができます。収入がやっぱり安定しますし、雇用の安定によって収入も安定します。」(G社)

「納期がタイトな時、生地とか付属(品)とかは予定通りに入ってこないということがしょっちゅうなんですね。でも、納期は取引先がずらしてくれないことが多いんですね。予定通り縫えれば問題ないんですが、日にちがこれだけの間で縫わなければならないとなると、あの子たちは『残業がしたい』、先月は全然残業がなかったとなると、『これで残業ができるじゃない、私たちががんばりますから、私たちやるから間に合います』と、もう喜んで、仕事が忙しいと喜ぶというか、だから間に合ってくれる」(I社)

「実習生の受け入れ効果なんですけど、まずパートの人たちがみんな高齢化になっていますので、昔は若かったけど今は50代、60代、最高齢は78歳とかね、そういう人もいますので、基本的にはラインを動かすために、(実習生は)休むとかそういうことも基本的にはないんでね、(日本人は)ちょこちょこ休んだり医者いったり色々しますんで、ラインを動かすために(実習生が)いると、そういうことですね。」(H社)

(受け入れの背景について)「(日本人は)就職して1年以内に今の就職した会社を辞めちゃう、大体、ぱつとは言えないけれども、6割ぐらいはもうやめちゃうんだろうと、2~3年のうちにね。まあ、それは最初の希望と合わないということもあるんだけど、(中略)例えば、高卒で私入ります、って言っても、1か月以内でどんどんどんやめて行ってしまう」(M団体)

(受け入れの利点について)「10年選手は、日本人じゃなければならない。1年仕事は場当たりにパートでも大丈夫。パートより(研修・技能実習生の)便利がいいのは3年間休まないという

---

<sup>7</sup> M団体へのインタビューによる。

## こと」(K団体)

なぜ外国人研修・技能実習制度が労働者の安定的な就労に関わるのか。今仮に、労使双方が平等にいつでも自由に雇用関係を構築、解除できるような、「自由な雇用関係」をモデルとして前提としよう。外国人・研修技能実習制度は、自由な雇用関係と比べて、次の3つの点で労働者にとって拘束的である。第1に外国人研修・技能実習生は入国中の労働移動が基本的に認められない。3年間は特段の事情がない限り、特定の企業の下で就労し、また、そうせざるを得ないことになっている。第2は日々の研修計画の実行という名目によって、外国人研修・技能実習生は特定の職場での活動に拘束されている。第3は寮生活を中心として私生活も含め職場に管理されおり、職場での安定的な労働にマイナスに影響するような行為を行ったり、社会関係を広げたりすることは少なくとも一般の労働者と比較すれば難しい<sup>8</sup>。

逆に経営者側から見れば、外国人研修・技能実習制度は、特定の職場に強く拘束された人材を確保することを可能にしている。結果、不安定な受注や日本人労働者の急な欠勤の影響をある程度カバーすることができるだけでなく、3年間の拘束により、技能形成への投資に際して回収可能性の確立を高めることができる。加えて、労働者が不満を退出行動によって表現できないことにより、経営者は労働市場を媒介にした賃金等労働条件の競争を回避することができる。外国人研修・技能実習制度は労働市場における労働者側の動きを抑制することで、「自由な雇用関係」にはないメリットを経営者側にもたらす制度となっている。

### 3.2 家族主義的管理と労使関係

外国人研修・技能実習制度を利用して外国人を雇用している経営者にインタビューを重ねていると、研修・技能実習生を「研修生」や「実習生」ではなく、「従業員」でもなく、「あの子」など「子」という表現で呼んでいる経営者が多いことに気が付く。いくつかの企業では同時に「おとうちゃん」(C社)、「おねえさん」(I社)など、経営者や管理者を個人名や役職ではなく、家族としての名称で呼ばせていた。更に、

*「最初に来た子ら(研修生)がお姉さんやで、(後に来た後輩の)あんたがたは妹やで、お姉さんの言うことをよう聞いてやってや」(C社)*

というように、外国人研修・技能実習生の間でも、家族のような関係性を意図的に当てはめていた企業もあった。

加えて、多くの企業は、制度上は求められていないにも関わらず、本人達に差し入れを行ったり、食事や旅行に連れて行ったりするなど、付加給付に力を入れていた。下記はその例である。

*「絶対ひもじい思いをさせたらあかん、野菜から何から全部買うてあげた」(C社)*

---

<sup>8</sup> 上林(2012: 17-46)は、外国人研修・技能実習制度を、定住化の防止、生活管理、労働移動に対する制約という観点から整理し、人権との関わりで問題を評価、考察している。

「会長はアンパンなり、メロンパンなり、おせんべいなり、冬になったら肉まんを食べろなんだかんだ、クリスマスになるとケーキを買ってあげたりチキンを買ってあげたり」(I社)

「今年は京都とか奈良へ車で行きました。金閣寺とか清水寺とか。夏は静岡に行きました。イルカのショーを見たり。浴衣着てみんなで踊ったり。今年は富士山にも。秋にはリンゴ狩りをしたいということで高山でできますので温泉で入浴したり」(G社)

また、こうした給付だけでなく、管理が直接的な仕事や技能を超えて、生活態度一般に及んでいることもしばしば見受けられる。

「癖でもないんですけど、(食事を立って食べるような)そういう子が多いんです。下手すると茶碗の真中にズボッと箸立てて歩いて。許さないですね。座って絶対食わせません。中国に行ってきたりしても、それはやっぱり教育ができてないな。そのレベルの教育はしてほしいですね。」(G社)

「門限を守らなかったり、ミニスカートを履いたり、休みの日に出かけて行って、門限の9時になっても会社には帰ってこず、私がお母さん代わりになって会社の前で待っていたら、9時半頃にミニスカートで真っ赤な恰好でお化粧をして走って帰ってきて、『何時に帰ってきてるの?』と叱ったこともある。」(I社)

場合によっては過剰とも思えるような親切、あるいは「しつけ」のような私生活における態度への介入、その背後には平等な個人間関係としての雇用関係ではなく、自らを親として、まさに親身になって外国人研修・技能実習生と関わろうとする経営者の姿が浮かび上がる。

間宏はかつて日本の労務管理の特色について、労使関係や組織を親子関係や家族に擬制し、感情的で全人的な施策、管理を講ずることで、根本的な利害対立を回避しようとする経営家族主義が出発点であったことを指摘した(間 1989: 142)。経営家族主義そのものは歴史の中で変質していったが、縫製業における研修・技能実習生に対する労務管理の実態は、こうした家族主義的な管理が存続していることを示している。それが成り立つのは、労働者の側に封建的な身分制度における主君と臣下、あるいは家制度の下での親子兄弟のような、非対称的な関係性のある程度是とする価値観が存在することである。日本人の労働者の間では、戦後の民主化の中で急速に失われ、従って、労務管理のあり方も変容を迫られてきたわけだが、しかし、研修・技能実習生制度の下では、それが成立しているか、少なくとも経営者が成立するよう尽力しているように見える。

### 3.3 「準」近代的労働者の調達システムとしての研修・技能実習生制度

外国人研修・技能実習制度の下では、制度そのものによるある種の労働者に対する拘束性と、家族主義的な管理による労使対立の回避が、少なくとも縫製業の経営者からは期待されているように見える。では、果たして、こうした管理のあり方はどこまで実現しているのだろうか。

(技能実習生を会長の家に居候させたときに)「会長ご夫妻がすごく気を使ってあれを食べろこれを食べろ、自分の娘のように世話を焼いてくれて、なんか(実習生が)居づらいとか申し訳がないとか、結局、『私たち狭くてもこっちでいい』と、「いつでも、向こうの方が広くていいのよ、冷蔵庫もベッドもあるしと言ってるんですが、『狭くてもこっちでいいんです』と全員がこっち(会社の方)に来てしまった」(I社)

(今受け入れている実習生には)「義理人情が全くないと言ってもいいと思いますが、なんとかして植え付けよう、義理はいいから人情だけでも植え付けていきたいなということで指導していることは間違いないです」(F社)

(労働組合として経営者に交渉に行く)「奥さんなんかがおんおん泣く場合が沢山あります。それは何かというと、家族同様に接してきた。自分の娘だと。それで金はないけど色々あちこち連れて行った。まさかこの子が(労働組合に駆け込むなんて)」、「(実習生)本人にとってみればそれとこれとは別でしょ、最賃は日本の法律でもらえるでしょ。今まで親切にされたことはまあありがたいと思っているけど、と。」(P組合)

I社は些細な話であるが、経営者の世話焼きが、外国人研修・技能実習生に受け入れられなかった例、F社は期待に反してか、集団性や関係性を尊重しようとしめない実習生を「指導」しようとしている例、P組合は、経営者にとってはより深刻であるが、更に期待に反して外国人研修・技能実習生から法違反の現実を突き付けられてしまった例である。

ただ、こうした「ボタンの掛け違い」、経営者の意図と外国人研修・技能実習生の意識との乖離、更にはそれら発展した対立は、制度そのものが20年以上続いてきたことを考えると、むしろ少ないように見える。もしそうだとすれば、それは外国人研修・技能実習制度の拘束性や管理者による家族主義的な管理をいとわないような人物を、探して採用しているからである。

多くの企業は、外国人研修・技能実習生の採用を行う際に、単に縫製の技能レベルや日本語能力のようなフォーマルな基準を用いるだけでなく、面接を通して慎重に人柄や性格を評価していた。特に「素朴な子で、素直で一生懸命」(I社)、「顔を見て、まじめそうかどうか」(K組合)など、率直さ、まじめさが評価されているようであった。先述した家族主義との関わりで敷衍すれば、おそらく求められているのは、近代化の途上で、家族や会社、上司や部下といった、集団や関係性に対する忠誠、義理や人情の観念といった、集団主義的な、いわば前近代的な価値観を持ちながらも、経済面で言えば賃労働者として収入を得る必要がある、いわば近代と前近代の間に立つ「準」近代的な労働者であり、そうであろうと期待されるような人材を選択している者ではないかと推測できる。

他方、こうした価値観はある程度の地域特性、さらにその地域の発展により変化することが考えられる。例えば、ある企業は次のような認識を持っている。

「(中国の)沿岸部というのは、聞こえは悪いけど、ちゃらちゃらした人が多いんです。岐阜県は江西省と姉妹提携を結んでいるということで江西省の人が多くて、次に江蘇省。江蘇省は上海だと町ですから高いですから、上海からちょっと渡ったあたり。昔は橋がなかったですから、大

体 2 時間、3 時間、4 時間かかって、で、そのあたり。南通とか。そういうところは、まだまだ人がいますね。沿岸部だけでも、上海から通勤はできないよという町。それから、福建省とかそういうところは皆さんご存知、ポートピープルとかああいうところですから、情報は台湾とか日本からどんどんどん入って、お金のことだけですよね。だから 1 本入った、江西省。江西省でも南部の方の人は、わりかし人が悪い。ということで、あの、人柄と言うのは地域特性がかなりあります。」(H 社)

こうした認識に基づき、外国人研修・技能実習生の募集地域の展開を支えるのは、一方では日本に所在し、企業の要望に応えるべく人材の調達に関わる監理団体であり、また、そのカウンターパートとして、送り出し地でネットワークを構築し、候補者の採用、教育を行い、更に外国人が来日した後にケア等に関わる送り出し機関である。

以下は、監理団体が自らと送り出し機関との関係について述べたものであり、ある場合には監理団体が企業の要望に応えるべく送り出し地域とそこに所在する送り出し機関を選定し、別の場合には送り出し機関が自ら募集地を開拓することで、企業の要望を満たそうとしている様子が述べられている。

「(企業は)私は江蘇省がいい、私は山東省がいいというのが色々あって、今まではそこから来たんだけど、やっぱり、そこからは日本へは、そんなに出してくれないとなると、どんどんどん奥へ行って、貴州省とか、(中略)、奥へどんどんどん受け入れ先ですね、中国側の方が沿岸から、どんどんどん奥へ行っているというのが現状なんです。(送り出し機関が変わるのか?)それは色々、2 つです。送り出し(機関)を変えて、もっと条件のいいところへ、我々の希望しているようなところへ(送り出し機関を変えることもある)、(中略)それに対して中国側は広域でやっている送り出し機関、例えば北京に本部があって、極端な話、ゴビ砂漠のあたりから連れてくるとか、今はあんまりないと思うんだけど、色々なところから連れてくるとかいうことがある。うまく使い分けて。うちは年がら年中変えているんで。(M 団体)

#### 4. 縫製業における労働力調達の広域化と制度の再生産

##### 4.1 問屋制家内工業としての縫製業

以上のように、縫製業における国際化は、外国人研修・技能実習制度そのものの機能としての労働者に対する拘束性、労使対立を抑制しようとする家族主義的な管理の存在、その両者を支える人材を調達する監理団体と送り出し機関のネットワークが一体となった 1 つのシステムとして理解できる。こうしたシステムが、労働市場における経営者の優位をもたらし、安定した労働力調達とそれに基づく生産活動を可能にしていると理解できる。

しかし、こうしたシステムは 1990 年代になって突然始まったわけではなく、日本国内で縫製業がこれまでたどってきた経営状況及び労働市場との関係の延長としてとらえることができる。この点について、以下、縫製業の歴史的な展開に注目しながら見て行こう。

布を絶ち、縫合し、衣服などを制作するという意味での縫製、あるいは裁縫は、衣服の歴史とともに古くからある作業であるが、それが家事労働、あるいは注文服のようなサービスの生産活動から離れ、既製服産業として大きく発展したのは、第二次世界大戦後のことであった。洋装

化、寸法の標準化、中産階層の拡大等はその契機であったが、縫製業の生産活動を支える基本的な資本はミシンとアイロン、裁断機であり、資本の観点から言えば零細的な産業であった。また、流通の上では、商社や製造卸等の卸売業者から企画及び原材料の供給を受け、製品を納入するという問屋制の中の下請として位置づけられるものであり、職場や組織と家庭、家族が未分離な状態で経営が行われるという意味では家内制工業、体として問屋制家内工業として表現できるものであった。

縫製業が零細的な家内工業のスタイルのまま存続し、大規模な工場制に移行しなかったのは、その生産活動において大量生産方式と機械の導入が困難であったことによる。縫製業の代表的な生産物である衣料品は季節や流行など需要変動が激しいだけでなく、個性を強調したファッション性ゆえに多品種少量生産が継続してきたが、こうした多品種少量生産は、機械化を困難なものにした。自動縫製システムの開発が検討されたこともあり(織研新聞社 2009: 85-86)、今後、その方向に向かう可能性もなくはないが、多品種少量生産という特質が大きなネックとなっており、現時点では進んでいない。

以上のような要因に加え、日本の縫製業が相対的に狭小な市場を対象に生産活動を行ってきたという点は、特に日本国内の他産業との比較において強調すべき点であろう。1970年代以降、繊維製品に対する対米輸出規制が行われたが、その結果として、縫製業はその発展期に米国の巨大な市場を対象にすることが出来なかった。また、1990年代までは内需は拡大基調にあり、量販店を中心に衣料品の大量需要が発生したが、安価な大量生産品は次第に生産の場を海外にシフトしていった。結果、国内の縫製業は高級品に特化するか、海外生産で賄いきれなかった供給不足の調整を中心とした生産活動に向かうことになった。いわば大規模な工場制に向かうための契機が非常に少なかった。

## 4.2 徒弟制と女性労働

戦後初期に発展した代表的な繊維産業の集積地帯には、大量消費市場に地理的に近接な大阪と東京、かねてから繊維工業が盛んで原料入手が容易であった岐阜と名古屋、藍と木綿の産地で明治期に足袋の製造が発展した広島や岡山があった。

「うちの会長が、(今と)同じような会社に、なんていうのかな、住み込みで丁稚奉公みたいなのをやって、そこから、自分で会社を作ってやるっていうのが、昭和34年、で」(I社)

「先代は元々炭焼きの仕事をやっていました。戦後、一攫千金じゃないが、商売をやって生計を立てていきたい。一番簡単だったのが縫製であったであろうと思う」(F社)

「僕は中学出て、高校ちょっと駄目だったもので、断られましたもので、友達はみんないいところに行ったのに、俺何しようっておふくろに言ったら、岐阜は繊維、そこ行けや。紹介したるわって言って。なら行くわって言って。そこで初めて縫製を勉強しました。そこで目的を持っていましたもので。独立、俺は独立するんだと。そこで8年ぐらい。女房と結婚して」(G社)

以上は縫製業の初期の姿に関する我々が行ったインタビュー調査からの抜粋であるが、代表的な経営スタイルは「三ちゃん企業」(M団体)と呼ばれるような、経営者とその家族を中心とするものであり、直接生産に従事しつつ経営管理も同時に担う親方的な経営者の下で、従業員は住み

込みで寝食をともにしつつ生産に従事するのが一般的であった。職人はある程度の年月をかけていわば「奉公」し、技能形成に対する御礼を義理として返すのが一つの規範であった。

また、労働力構成の中には、相当程度の若年女性が占めていた。裁縫が元々家事労働であったという歴史的な経緯、比較的軽作業で筋力に依存しないという労働の特質が背景にあったと考えられる。

女性のかつての就労スタイルは、例えば、

「昔は例えば、高卒で入ってきて、で、5~6年すると、まあ、私結婚しますということで結婚しますということで、辞めていく」(M団体)

「洋裁師の2級の免許をとって、で、まあそこから結婚して、出ていくみたいな形が多かった。5年とか10年とか勤めて。」(I社)

というようなものであった。短期とまでは言えないが、ある程度計算可能な期間、ただ、結婚までの一時的なキャリアとして縫製業に従事していた。

職場の零細性、経営と家族あるいは家庭生活の未分化、若年とりわけ女性を中心に雇用する労働のあり方は、家族主義的な管理の出発点として自然な状況であった。経営者にとっては単に特定の人物を労働者として雇用するというよりも、しばしば縁故を通して親元から子供を預かり、結婚ないしは結婚適齢期に無事に返すというのが1つの規範であった。そして、結婚後の女性はある場合には家業を支える存在として、別の場合は内職者として縫製業の生産活動を支えることになった。

#### 4.3 労働力調達の高域化と国際化

「オイルショックぐらいから、若い人が縫製工場、なかなか給料があんまりよくないとかいうのもあって、例えば、そのぐらいから、例えば他の産業、電子機器とか、いうところが、やはり工場立地とか産業、産廃の問題とか色々あって、東京で工場があったのが、地方にも工場を移しているというのが増えてきて、そういう所は大企業で、大きなところなんで、割と給料もいいし、まあ、福利厚生もいいということで、まあ、地方は地方で、そっちの方に人が流れて行った。で、縫製工場はまあ、8時間ずっと座りっぱなしなんで、若い人は、やっぱり縫製工場へ行くという傾向がだんだん減って来たんですね。」(M団体)

他産業が戦後の発展において機械化と大量生産をベースに生産性の向上がなされ、それが労働条件の向上をもたらしたが、縫製業は先述した零細性により、他産業から労働条件の面で取り残されてしまい、縫製業は労働者に対して魅力的な労働条件を提示することが次第に難しくなっていた。

加えて、平均的な若者の学歴は中卒から高卒に移行した。このことは一方では、学歴で勝る後輩と経験で勝る先輩との間にコンフリクトをもたらし、そのことが若者の定着に否定的な影響を

もたらした<sup>9</sup>。他方、若年の側の意識も徒弟制の下での親方に対する義理立てや、家族のための就労といったものから、次第により個人化したものに変化していった。

「ある程度、3年程度たって育ったかな、となると、自分でサンプル屋さんをやるとか、自分でお店を開くとか、辞める若い子が多かった時代があったんですね。だから育てたのに、もうだいたい一人で丸縫いできて、なんでもできまるようになったと思うと、次の目標を見つけて、うちを縫製学校じゃないけど、ステップみたいな感じ。」(I社)

こうした状況を抱えながらも、1990年代までは、「なんとかなる時代」であった。労働力不足と不安定化する労働力に対して、企業がとった第1の対応は生産場所の広域化であった。いくつかの企業は地方へ事業所を建設したり、あるいは地方の事業所と取引を拡大したりすることで、拡大する需要を安価に、そして安定して賄おうとした。こうした動きは比較的大手の企業や商社を中心になされたが、1970年代から次第に国境を越えて国際的なサプライチェーンの形成へと拡大していった<sup>10</sup>。

大手の企業はそうした動きと並行して、また、より体力のない企業は、第2、第3の対応に頼った。第2の対応は学校経由の就職であり、学校との懇親会、カリキュラム作成や生徒の福祉活動への支援、訪問活動など、企業が学校との関係を強化して、学校から直接採用しようとするものであった<sup>11</sup>。

第3の対応は労働力調達地域の広域化であり、集団就職に代表される地方からの労働力の導入、更には海外からの労働力調達であった。縫製業において海外からの労働力調達に先鞭をつけたのは日本では岐阜県であった。以下、岐阜県がそこに至る経緯を、労働力調達の広域化という

---

<sup>9</sup> 岐阜の縫製業に関する観察を記録した久代は、若年の高学歴化がもたらした職場における軋轢について、次のように記録している。「企業の中でも、先輩社員の多くは中卒であり高卒社員の苦労は大変だったようで、定着に苦労しました。同じことは高卒の中に大卒が入るときも色々あり、『大卒のくせに』、『大学を出ているのに分らんのか』等といわれ、企業内部での定着に時間がかかりました」(久代 2004: 43)。

<sup>10</sup> 中込によれば、日本の衣料品輸入が本格化したのは昭和40年代である。1つの契機は日米繊維交渉の過程により、輸出による利益を見込めなくなった大手商社が輸入に目を向けるようになったこと、2つ目の契機は「年々深刻化する人手を求めて、地方の山間僻地まで分工場をもうけるなどして人手の確保につとめてきたが、十分労働力を確保することができず、しかも、年々上昇する人件費、その他の諸経費の上昇から、人手がかかり、付加価値の少ない実用衣料品の国内生産が困難」としている(中込 1975: 388-389)。

<sup>11</sup> 例えば岐阜県の岐阜繊維問屋町連合会では1960年代初頭より人材不足の認識が生まれ、①岐阜県中学校技術教育振興会への「物心両面の協力」による卒業生の優先的確保、②高校の校長や就職担当者との懇親会の開催が行われていたことが記録されている(社団法人岐阜既製服産業連合会 1975: 245-270)。また、久代は新規学卒者確保の様子について「業界のPRをくりかえし、企業が一人一人の先生を説得する、企業を見てもらう、先輩を学校に送る等々の中で、少しずつ業界を理解して頂ける先生が増えました」と述べている(久代 2004: 43)。

観点から見ていこう。

岐阜既製服産業連合会によれば、同連合会所属の縫製業が遠隔地からの労働者の募集を開始したのは1961年であり、求人商社を通して1人1万円の支度金を企業が負担しつつ沖縄県から人材を受け入れたことが記録されている。同団体では、その後、すぐに九州で求人を開拓、同地域からの集団就職の受け入れを開始した(社団法人岐阜既製服産業連合会 1975: 245-270)。岐阜県では縫製業の他に、紡績業<sup>12</sup>や織物業<sup>13</sup>でも集団就職を活用していた。岐阜県の場合、近隣地域における高学歴化の進展<sup>14</sup>により、定時制高校の定員が空いてしまったという教育機関の事情もあった。こうした状況の中、企業は定時制高校との連携を深めつつ、「岐阜県にすれば高校を卒業できる」と企業が宣伝のリソースとして利用することで、いわば高学歴化により空いた定時制高校の人員を、地方からの相対的に低学歴な集団就職者が埋めるという恰好になった(岐阜県教育委員会 2004: 328-329)。

定時制高校の中では集団主義的な秩序の下で生活が行われ、また、そのことが評価された。例えば、昭和39年度の岐阜県のある定時制高校の生徒が生徒体験発表会全国大会で発表し、当時の労働大臣賞を受賞した内容は次のようなものであった。

「九州から関ヶ原へ集団就職して会社から80余名が一同となって毎日工業高校へ通学。3年になった4月、日曜日に会社の学生寮の全員に集まってもらい、定時制通学者のグループで通学班を作り、互いに励まし合って脱落者を出さないようにしようということを申し合わせ組織を作った。(中略) 毎月1回反省会をもって励まし合うことをした結果、だらしのない生活をするものもなくなり、退学者も特殊事情の2、3名に減り、遅刻するものもなくなった。このことが会社にも学校にもわかってお褒めの言葉をいただき、学校では生徒の多い事業所別に通学班を編成されるにいった」(岐阜県教育委員会 2004: 340)。

企業は連絡協議会や振興会を結成し、学校との連携を強める形で労働力の安定供給をはかろうとしていたが、現実には在学中の職場転換を希望する学生がいたり、卒業後に転職を希望したりする学生が多く、卒業後も安定して雇用を続けようとする企業との間で軋轢を生んでいった(岐阜県教育委員会 2004: 339-340)。

---

<sup>12</sup> 例えば岐阜県の代表的な紡績業である日本毛織では昭和39年から42年にかけて、九州、新潟、中部、東北、北海道各地に労務出張所を開設し、現地駐在員を募集に当たらせていた(日本毛織株式会社百年史編纂室 1997: 536)。

<sup>13</sup> 岐阜県の織物業が広域での募集を開始したのは昭和31年頃であり、職安と岐阜市経済部の協力の下で「岐西労務受入対策協議会」を開設して募集活動を行った。募集地は当初は秋田県など東北地方であったが、昭和30年代中頃には大部分が九州になったという(岐阜織物工業協同組合 1983: 248-249)。

<sup>14</sup> 岐阜市の1967年の調査によれば、同年の縫製業の従業員は男性が85.9%、女性の97.5%が中卒だった。ただし、報告書の著者は「近年、中学生の高校進学率の上昇、並びに若年労働力の絶対的不足傾向から、今後中卒者の採用がますます困難になるものと考えられる」としている(岐阜県 1967: 45)。

不足、不安定化する労働力の中で、岐阜県の場合は、労働力調達を目を海外に向けた。筆者らのインタビュー調査によれば、1970年代に中国残留日本人を労働力として導入したのが最初であった。その後、1981年から中国人の研修生としての受け入れを開始し、その形が現在にまで至っている(K団体からの聴取による)。国際化で先行した理由として、戦前から中国との重層的なつながりを蓄積していた点が考えられる。岐阜県は戦前から中国人労働者を受け入れており、戦後は戦災に巻き込まれた中国人被害者の遺骨帰還事業を行っていた。それが1979年という比較的早い段階での岐阜市と中国浙江省の杭州市が友好提携につながっていた。また、戦後、岐阜市のアパレル発展の基盤となった岐阜駅前の間屋街が満蒙開拓団のメンバーにより構成されており(久代 2004: 5-6)、中国残留日本人とのつながりは深かったと考えられる。

## 5. まとめ

### 5.1 1990年代における縫製業の危機と外国人研修・技能実習生制度

1990年代は縫製業にとって大きな危機の時代であった。労働力不足を一因とした生産場所の広域化は、更には生産の国際化をもたらし、輸入の増加により国内の生産者を駆逐していったことである。輸入自体は1970年代から少しずつ上昇を見せるが、当初は国内の大量消費を見込んだ量販店から、更に1990年代になると国際市場を対象にした企画を大量生産することで安価に供給するファーストファッションが消費市場を席卷するようになった<sup>15</sup>。消費市場が次第に安価な方向に流れると同時に、大ロットの生産は中国をはじめとする海外に集約された。国内で生き残った事業者は価格圧力に抗しながら、需要の調整分、以前よりもさらに短納期、小ロットで変動が激しい部分を担うか、高度な技能を要求する高級品に向かうことになった。

生産活動が難しくなる中で、日本全体の高学歴化もあり、新卒採用を通した応募者は急速に減少することになった。それを通してなかなか需要を埋められないだけでなく、縫製業にとっては逆に足枷になった部分もあるようである。

「ミシン踏めない子、アイロンかけられない子、何人か中学校の先生がセットでとってくれと言って、この子を探っていいけど、この子も一緒にね、みたいな。」(F社)

労働供給の減少は、一方では既存の日本人労働者への配慮を拡大した。

「ご家庭に事情がある方、今もパートの方がご主人の病院に寄ってから来るということで、10時から来て3時に帰る方とか、あと小っちゃいお子さん、保育園と小学生のお子さんがいる方は、保育園送ってから来たり、木曜日はなんか子供さんの習い事があるということで休ませてくださいとか、今インフルエンザになっちゃったので、お子さんをみなくちゃいけないということで休んでるパートさんとかいて、こちらで時間を決めないで一週間の予定を出してもらっています。病気以外は。(中略)(融通を利かせるのは)細く長く働いてもらいたいので」(I社)

---

<sup>15</sup> 衣料品の分野では、日本の国内企業ではユニクロ、海外ではGAP、ZARA、H&Mなどがそれに相当する。

しかし、不安定化する受注の中で、病気や介護などの家庭の事情による欠勤の増大、就労時間の不安定化は、職場の調整の困難さを増すことになったと考えられる。

加えて、労働供給の減少に伴う高齢化は

「高齢化であの、一番問題は例えば、よく見えないという、縫えないということがあって、なかなかあの、難しい。特に黒い服を縫うときは、年取った人はなかなか糸が見えないんですね。黒くて。で、白い服なら割といいんだけど、黒い服、特にブラックフォーマルというものをやっている人は、糸が見えないということで、まあ、それで自分たちは働きたいという意欲があるんだけど、まあ、体力的な問題もあって、年取った人も辞めていく。それから、まあ、若い人は来ない、というのがあって、技術がどンドンどンドン継承していかなくなってきました。」(M団体)

というように、特に高級品で求められる品質を確保することを困難なものにした。外国人研修・技能実習生はこうした状況の中、単なる労働力としてだけでなく、徒弟制の下で働く義理や人情を持った職人、あるいは、律儀な日本人女性であること、換言すれば過去の規範を体現する存在であることを期待されて迎えられたのであった。

## 5.2 縫製業における技能実習制度は存続するか

今後、縫製業において技能実習制度は存続するかという問題については、そもそも国内の縫製業が存続できるのかという問題、存続するとすればどのような形態になるのかという問題、更に制度批判に対してどこまで耐えられるのかという問題がある。経営者自身の高齢化による引退や新しい価値観を持った世代による世代交代、より物流が効率化され更にサプライチェーンの国際化が進展すること、日本の縫製業が高度化し、従来の下請的な生産から脱却することは、こうした制度の存続にとって大きな影響を与えるかもしれない。また、制度に対する批判は法改正を中心として制度自体の変化を促しつつある。

ただ、仮に類似の制度が存続するとしたら、一方では縫製を含む衣料品産業のサプライチェーンの広域化が当地の近代化を動かし、中国の発展とともに、更に奥地へ、また近代化途上の諸国へと、その前線は「準」近代的な労働者を求めて動き続けるであろうと考えられる。

「中国での実習生、研修生の受入があと何年、中国人が喜ぶのかなという不安を感じております。大学に行けるとか、めちゃくちゃいいメリットがないと。私の友達でカンボジアから受け入れ始めました」(F社)

「(カンボジアからの実習生について) (13人受け入れているが) まだ早いという印象は受けましたね。例えば、朝8時から仕事ですよと言っても、8時には来ない。(8時にはまだ)寮において、ぼちぼち仕事に行こうかと。そういう感じですね」(L団体)

## 5.3 今後の課題

以上、本論では縫製業とその主要な外国人の受け入れ形態である研修・技能実習制度を中心に、それが拡大したメカニズムを、インタビュー調査をベースにしながら見てきた。全体から見れば日本の国際化という意味では縫製業は一部の産業に過ぎず、また、外国人研修・技能実習制度を利用した受け入れもその一部にすぎない。

本稿の内容をより実証的に深める調査が必要であるが、同時に、他産業や他の受け入れ形態との比較を行うことで日本社会における労働力の国際化に関する理解が深まるだろう。

また、本稿は日本社会と送り出し国との間に存在する近代化に伴う意識の変容とその関わりの中に国際化の拡大要因を見出したが、2つの社会の制度や文化的な価値観の近似性が、受入れ国と送り出し国との間の関係を深めるといふ仮説もありえよう。本稿では前者の仮説を強調してきたが、より緻密で長期的な観察により双方の関係が明らかになるだろう。

## 参考文献

- 明石純一，2010，『入国管理政策-[1990年体制]の成立と展開』ナカニシヤ出版。
- 上林千恵子，2012，「外国人労働者の権利と労働問題：労働者受け入れとしての技能実習制度」  
宮島喬・吉村真子編著『移民・マイノリティと変容する世界』法政大学出版。
- 岐阜県教育委員会，2004，『岐阜教育史 通史編 現代3』，岐阜県教育委員会。
- 岐阜織物工業協同組合・合田昭二，1983，『岐阜織物史』，岐阜織物工業協同組合。
- 岐阜市，1985，『岐阜縫製加工業実態調査報告書』，岐阜市。
- 岐阜市中小企業経営問題研究会，1967，『岐阜市既製服産業の実態』，岐阜市。
- 間宏，1989，『日本的経営の系譜』，文眞堂。
- 久代譲，2004，『岐阜アパレル側聞録——団体屋の見た人間群像・昭和私外史』，久代譲。
- 中込省三，1975，『日本の衣服産業』，東洋経済新報社。
- 日本毛織株式会社百年史編纂室，1997，『日本毛織百年史』，日本毛織株式会社。
- 織研新聞社，2009，『繊維・ファッションビジネスの60年』，織研新聞社。
- 社団法人岐阜既製服産業連合会，1975，『岐阜既製服産業発展史』，岐阜既製服産業連合会。

なお、本論の下になる調査は日本経済研究センターの研究奨励金「衣料産業の海外進出と外国人労働者受け入れをめぐる諸問題(2011年度)」を受けてなされたものである。