

日本における縫製業と外国人労働者

佐藤 忍

はじめに

- 1 繊維産業のグローバル化
 - 2 外国人技能実習生の受け入れ
 - 3 技能実習のプロセス
- むすび

はじめに

日本の経済活動は少なからざる分野において外国人労働者を不可欠の構成要素としている。縫製業はそのなかのひとつである。本稿は縫製業における外国人労働者の受け入れについて現状分析を試みるものである。そのさい外国人労働者というのは技能実習生（以前は、研修生・技能実習生）のことだが、外国人労働者の日本的な受け入れ方式であるこの技能実習制度は縫製業においてどのように活用され、そして技能実習生自身はどのように評価しているのだろうか。企業訪問調査および事業主や技能実習生へのアンケートをつうじて把握したい。

技能実習制度はたいてい「国外からの低廉な労働力の調達」⁽¹⁾として描かれやすいが、国内縫製業にとってたんなる「低廉な労働力」ではなく、むしろ貴重な基幹労働力の確保・養成の手段として機能している側面を見過ごしてはならない。また当事者である技能実習生自身の声を汲み取ることも欠かせない。宍岩・浅野は生活過程と日本語習得との関係を浮き彫りにしている⁽²⁾。許善姫は参与観察に基づき「3年間、我慢するしかない」技能実習生のいわばネガティブな生活実態を描写している⁽³⁾。技能実習制度には負のイメージがつきまとっている。他方、たとえば橋本は、

(1) 村上英吾「衣服産業における生産過程の国外移転と女性移住労働者の導入」『経済格差と社会変動』社会政策学会誌第7号、法律文化社、2002年、252-271頁、参照。

(2) 宍岩・浅野慎一「縫製業の中国人技能実習生・研修生における日本語習得と社会諸関係に関する実証研究（1）（2）」『神戸大学発達科学部研究紀要』第8巻第2号、2001年、183-209頁；第9巻第1号、2001年、167-196頁、参照。

(3) 許善姫「外国人研修・技能実習生の労働に対応する生活空間——アパレル産業の中国人研修・技能実習生への聞き取り調査から——」『神戸文化人類学研究』No.1（2007年）70-92頁、をみよ。生活管理上の諸問題を、

「制度を利用する企業の平均的な姿が非常に見えづらい⁽⁴⁾」と指摘し、研究の偏りを示唆している。本稿では、これらの先行研究を踏まえつつ、縫製業において技能実習制度がもつポジティブな機能とその実態に光を当てたいと思う。

1 繊維産業のグローバル化

(1) 中国との関係

中国は、WTO加盟（2001年）を契機として、繊維工業国へと急成長した。とりわけ中国からEU15ヵ国およびアメリカ合衆国向けの輸出が急成長した。日本向けの輸出額は82億ドル（1996年）から177億ドル（2008年）へ2倍強に拡大したが、EU15ヵ国向けは、同じ期間に25億ドルから一挙に288億ドルへ10倍を超えた。これによりEU15ヵ国は中国アパレル製品の最大輸出先となった。アメリカ合衆国もそれに次ぐ大口の輸出先となった。輸出先としての日本の位置は、2008年時点ではEU、アメリカ合衆国に次いで第3位である。また世界のアパレル輸出に占める中国のシェアも同じ期間に15.1%から33.3%へと倍増している⁽⁵⁾。

中国アパレル産業の強さは、ひとつには、製品における価格の安さと品質の良さである。香港仕込みの低コストの委託生産方式と日本仕込みの品質基準とが融合して中国製アパレル製品に競争力を付与したといわれている⁽⁶⁾。そしていまひとつの利点は、「フルセット型産業構造」である。辻美代によれば、中国はアパレル生産に必要な生産要素、すなわち綿花や綿糸、羊毛といった生産原料から綿紡機、織機といった生産設備までを国内供給しうるとともに、その生産規模も世界トップクラスである。中国は、まさしくアパレルの生産拠点として好条件に恵まれているのである⁽⁷⁾。

『繊維ハンドブック 2011』によれば、日本市場に出回るアパレル製品の95.4%（2009年）は外国製であり、中国製だけでも86.1%である。数量ベースでみるかぎり、日本製のアパレルは無視しうる程度の存在でしかない。この輸入浸透率は、しかしながら金額ベースでみると、66.8%（2008年）にまで低下する。つまり日本国内におけるアパレル消費額に占める外国製品の割合は3

上林千恵子は「権利上の制約に由来する構造的な問題」（19頁）として捉えている（同「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』法政大学出版局、2012年、17-46頁）。

(4) 橋本由紀「外国人研修生・技能実習生を活用する企業の生産性に関する検証」『RIETI Discussion Paper Series 10-J-018』2010年2月、25頁。

(5) Gary Gereffi, Stacey Frederick, *The Global Apparel Value Chain, Trade, and the Crisis: Challenges and Opportunities for Developing Countries*, in: Olivier Cattaneo, Gary Gereffi, Cocnelia Staritz (ed.), *Global Value Chains in a Postcrisis World, The World Bank 2010*, pp.157-208, とりわけpp.158-173, 参照。

(6) 辻美代「中国のアパレル産業の現状と見通し」『日中経済ジャーナル』2006年6月、8-12頁；辻美代「輸出の牽引産業（1）——繊維・雑貨」小島麗逸・堀井伸浩編『巨大化する中国経済と世界』アジア経済研究所、2007年、40-59頁、参照。

(7) 辻美代「中国アパレル工業の展望——繊維貿易自由化に向けて」佐々木信彰編『現代中国ビジネス論』世界思想社、2003年、116-120頁、参照。

分の2程度である。いかえると、3分の1は依然として日本製である。外国製、とりわけ中国製は低価格帯のボリュームゾーンを支配しているのにたいし、日本製はもう少し価格の高いベターゾーン、あるいは高級品の分野で存在感を発揮しているようである。中国アパレル製品も高付加価値化を追求しているようであるが⁽⁸⁾、中国製と日本製との間には価格帯による一定の棲み分けがみられるとよい。

(2) 国内産地の試練

中国製アパレルと直接競合するような国内産地は、産地解体の危機にさらされざるをえない。量産品・ボリューム品の供給地として確固たる地位を築いた産地岐阜はその典型である⁽⁹⁾。岐阜の大手アパレルメーカーは大手のスーパー・量販店への販売ルートを開拓し、定番品の大量供給によって産地を牽引してきた。そのさい産地岐阜の生産構造を特徴づけるのは、縫製工程を分担する零細業者の分業関係の細かさにある。岩坂和幸の整理によれば⁽¹⁰⁾、次のごとくである。アパレルメーカーから仕事を受注するのは、ふり屋と呼ばれる元請け業者である。ふり屋は、仕事をさまざまな業者に割り振り、全工程を管理する役目を担う。業者には、裁断屋、芯貼り屋、縫製業者、マトメ屋、穴かがり屋、プレス屋とある。縫製業者の中にも下請加工業者、洋間の父ちゃん・母ちゃん、そして内職といった階層がある。下請加工業者の従業員規模が5人以下であるのに対し、洋間の父ちゃん・母ちゃんでは1人から3人といわれている。これらの零細で多様な業者を製品ごとに臨機応変に組み合わせるのである。この分業編成における柔軟性こそが産地岐阜の競争力の源泉であると考えられる。しかしながらこうした分業の担い手が高齢化し、技術の継承も困難さが目立ってくるようになると、アパレルメーカーは代替的な生産方法を模索した。それがとりわけ90年代に入ってから中国進出であった。岐阜アパレルメーカーにとって成長するためには中国に進出するしかなかった。売上げの伸び率が高いメーカーほど国内生産を縮小し、海外生産に切り替えた⁽¹¹⁾。ボリュームゾーンの製品を大量供給するアパレルメーカーは産地内の零細業者との取引を縮小あるいは終了させた。

国内で生産をつづける業者は、もはや安さを武器にすることはできない。定番品から非定番品へ、ボリュームゾーンからベターゾーンへと生産対象をシフトさせなければならない。キーワードは変

(8) 同上、116-120頁、参照。

(9) 根岸秀行「アパレル産業における海外展開と構造変動——岐阜アパレル産業の場合」吉田良生編『グローバル化時代の地場産業と企業経営』成文堂、1995年、141-163頁；根岸秀行「グローバル化とアパレル産業の模索——岐阜」黒瀬直宏編著『地場産業 危機からの創造』白桃書房、2004年、133-163頁；根岸秀行「先進国衰退産地のアジア共生～日本のテキスタイル及びアパレル産地の事例から」東アジア共生研究会編『東アジアの中の日本』富山大学出版会、2008年、117-136頁；根岸秀行「岐阜アパレル産地構造の変容と縫製メーカー——成熟社会における労働集約産業の対応について」荻久保嘉章編『産業情報社会——その変遷と展望』（朝日大学産業情報研究所叢書9）、成文堂、2009年、91-110頁、参照。

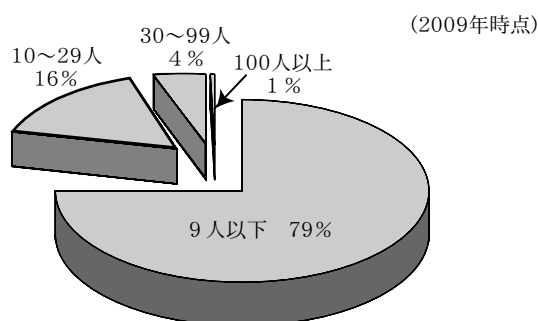
(10) 岩坂和幸「洋間の父ちゃん・母ちゃんの組織化と岐阜アパレル産地の復権」『中小商工業研究』第91号、2007年、38-53頁；岩坂和幸「岐阜のアパレル縫製業の現状と課題」『岐阜経済大学論集』第42巻第2号、2008年、17-36頁、参照。

(11) 根岸秀行「岐阜アパレル産地構造の変容と縫製メーカー」前掲、100-103頁、をみよ。

種変量生産である⁽¹²⁾。ロット変更，納期変更，デザイン変更など，めまぐるしい変化に対して即座に対応しうる柔軟性（短納期とクイック）こそが国内に立地する縫製工場の生きる道である。その観点からも部品点数の少ない紳士物や量産品は海外生産に任せ，バリエーション豊富で手間のかかる婦人物や中・高価格品にシフトしているのである。

変種変量生産が要求する経営形態は，なによりも零細性である（第1図）。

第1図 縫製業における規模別事業所割合



注：2007年までは「衣服・その他の繊維製品製造業」，2008年以降は「外衣・シャツ製造業」，「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」，そして「その他の繊維製品製造業」に分類されている数値を集計した。

出所：工業統計表。

たとえば岐阜の田舎町の小さな縫製工場を例に挙げよう⁽¹³⁾。A社は，平成6年に現社長によって創業された。現在の従業員数は，社長以下14名である。4年後，社長は同じ敷地にサンプル作成の専門工場としてB商事を設立した。B商事の社員は1名である。さらに3年後には，近所に，2つの別会社（C社，D社）を設立した。それぞれジャケット，ワンピース・ブラウスにそれぞれ特化した協力工場である。そして平成19年にはスカート・パンツの専門工場（E社）を設立した。これら形式上5つの会社はすべて一定空間の中に配置されており，A社のいわば衛星である。C社の従業員は1名である。D社は3名，E社は2名である。零細な経営体の緊密な協力関係によってこそ柔軟な生産体制が実現されているのである。A社はアパレルメーカーのための賃加工という従属的な状態を脱するため，縫製にとどまらず，自社開発のオリジナル製品の企画・販売に注力している。さらには，2006年から中国に検品工場を5社立ち上げ，海外展開している。零細性は後進性というよりはむしろ戦略的に選択された経営形態であるといえないだろうか⁽¹⁴⁾。

(12) 河内保二『チェックリストによる少量・短納期生産モデル縫製工場実践ガイド』繊維流通研究会，2004年；西田順生『生産革命 変種変量生産しか儲からない』泉文堂，2000年，参照。

(13) A社に関する以下の記述は，2011年9月20日の訪問調査に基づく。

(14) 企業規模の拡大を望ましい姿と捉えるならば，A社のような国内縫製業は「企業の零細化という，時代に逆行する産業構造の変化」（成瀬由季子・立山聡「内向きの構造，弱いつながり：アパレル産業の構造とつながり」伊丹敬之＋伊丹研究室『日本の繊維産業 なぜ，これほど弱くなってしまったのか』NTT出版，2001年，190頁）を代表していることになる。そうした評価は事態の一面でしかないのではないか。

他方、産地としての強さを保持しているところもある。岡山県児島地区、あるいは児島を中心とした三備地区がそれである⁽¹⁵⁾。学生服やジーンズといった厚手の生地を用いた縫製加工を得意としている。とりわけジーンズに付加価値を付与する洗い加工はこの地区に根付いた特殊技術であり、簡単に他の場所に移植することはできない。学生服も学校ごとに差別化され、卒業・入学シーズンの時に短納期で生産しなければならないため、海外生産は無理である。産地内部における業者間の「あと少しのところまで破滅に至らない競争関係⁽¹⁶⁾」と形容されるほどの熾烈な競争が産地を内側から躍動させている。

『工業統計表』にもとづいて1995年から2007年の期間におけるアパレル生産額の変化を県別にみると、全国では40.3%の水準にまで落ち込んでいる。岐阜県はさらに大きく縮小し、29.6%となっている。1995年時点の生産額の3割程度まで縮小しているのである。これに対して岡山県の生産額は、50.3%の水準で止まっている。

いずれの産地においても国内縫製業の生きる道は柔軟性とクイック・リスponsである。外国人技能実習生の受け入れはこうした脈絡のなかで把握されるべきである。

2 外国人技能実習生の受け入れ

(1) 概況

厚生労働省の外国人雇用状況報告（2011年10月時点）によれば⁽¹⁷⁾、外国人労働者数は686,246人である。在留資格で区分すると、日系人等からなる「身分に基づく在留資格」が最も多く、319,622人（46.6%）を占める。「技能実習」という在留資格で働く外国人労働者は、その次の130,116人（19.0%）である。日系人等の外国人労働者は自動車や電機といった輸出関連の部品工場に多く雇用され、北関東や中部地域に集中している。これに対して技能実習生は、農業、食料品製造、そして繊維工業といった内需関連の分野に雇用されている。

輸出関連の業種として輸送用機械を、内需関連の業種として繊維工業を取り上げ、両者における賃金水準を比較してみよう（第2図）。同じ20代後半の女性で比べてみると、輸送用機械では20万円以上30万円未満のクラスに山があるが、繊維工業では16万円未満に半数が集中している。繊維工業の賃金水準は明らかに低い。それゆえ後者は日本人はもとより日系人にも避けられている就業先である。だからこそ技能実習生が求人されている。技能実習生は日本で雇用されている外国人労働者のおよそ2割を占めるが、内需関連の雇用が多い地域ではこの割合はきわめて高くなる。たと

(15) 藤井大児・戸前壽夫・山本智之・井上治郎「産地力の持続メカニズムの探求～ジーンズ製販ネットワークのフィールド調査（2）」『岡山大学経済学会雑誌』39（3）、2007年、23-42頁；立見淳哉「岡山県児島アパレル産地の発展メカニズム——産地の集合表象を中心に」植田浩史編著『「縮小」時代の産業集積』創風社、2004年、127-151頁；立見淳哉「産業集積の動態と関係性資産——児島アパレル産地の『生産の世界』」『地理学評論』77（4）、2004年、159-182頁、参照。

(16) 立見淳哉「産業集積の動態と関係性資産」同上、140頁。

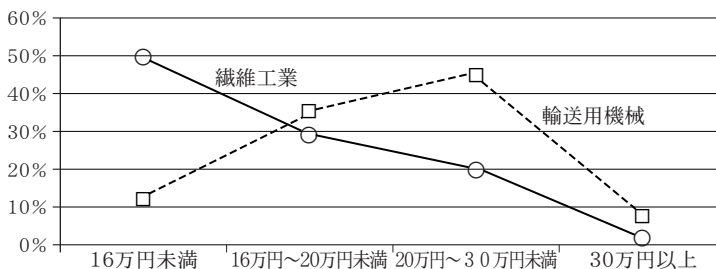
(17) 厚生労働省「外国人雇用の届出状況（平成23年10月末現在）」

（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000020ns6.html>）をみよ。

えば徳島県、愛媛県、宮崎県といった地域では、技能実習生の割合は70%を超える。

技能実習生を職種別に人数の多い順にみると⁽¹⁸⁾、第1位「衣服・繊維製品製造業者」、第2位

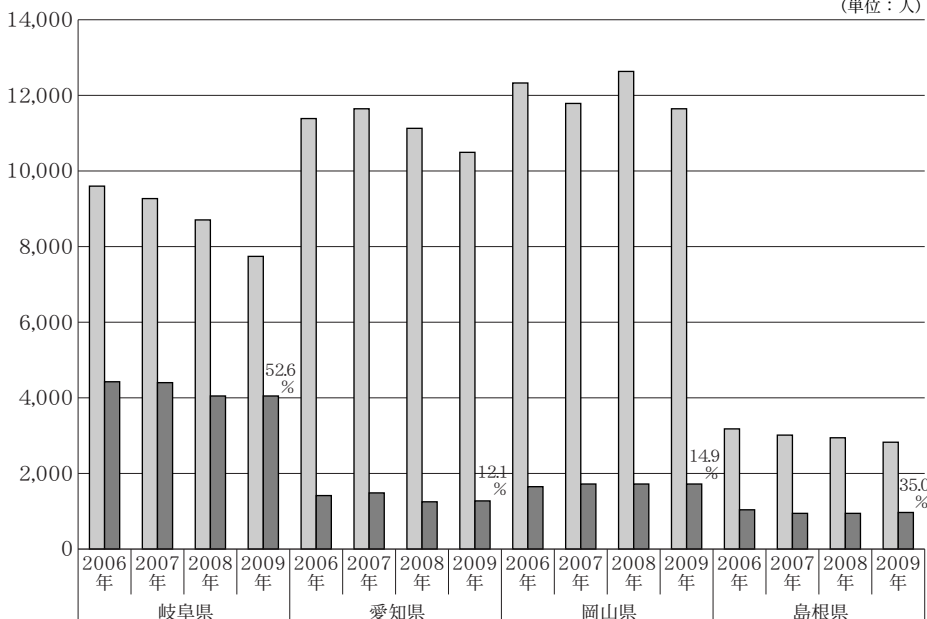
第2図 賃金分布（20代後半，女子）



出所：『賃金構造基本統計調査（平成23年）』より作成。

第3図 縫製業の外国人技能実習生

(単位：人)



	2006年	2007年	2008年	2009年	2006年	2007年	2008年	2009年	2006年	2007年	2008年	2009年	2006年	2007年	2008年	2009年
縫製業従業員数	9,613	9,311	8,723	7,769	11,421	11,588	11,091	10,486	12,390	11,843	12,564	11,603	3,132	3,048	3,028	2,812
研修生・技能実習生	4,404	4,364	4,065	4,085	1,459	1,574	1,256	1,264	1,599	1,682	1,763	1,729	1,086	939	986	985

出所：『工業統計』各年版および『外国人研修・技能実習事業実施状況報告』各年版より作成。

注：1）縫製業従業者は、工業統計から各県における繊維工業従業者に占める「衣服その他の繊維製品製造業」従業者の割合（岐阜56.3%、愛知34.5%、岡山73.4%、島根県82.8%）にもとづき算出した。そしてまた、その割合を過去2年分の「繊維・衣服分野における技能実習移行申請者数」に乗じた数を当該年度の新規入国者数に加えることによって、縫製業に雇用される外国人研修生・技能実習生の各年におけるストックを推計した。

2）図中のパーセンテージは2009年時点における外国人技能実習生の縫製業従業者に占める割合を表す。岐阜県では技能実習生の占める割合は52.6%であるが、岡山県では14.9%である。

(18) 財団法人国際研修協力機構編『2011年度版外国人研修・技能実習事業実施状況報告JITCO白書』をみよ。

「食料品製造作業員」、第3位「農業作業員」である。2010年の1年間に9,132人の技能実習生——入管法改正の7月までは(旧)研修生——が「衣服・繊維製品製造作業員」⁽¹⁹⁾として入国している。岐阜県の受け入れ数が突出して多く、1,256人である。次いで愛知県の618人である。そして第3位に岡山県(548人)がくる。岐阜県、岡山県、そして島根県といった以下で取り上げる縫製産地について、それぞれの縫製業従事者数と外国人技能実習生数、そして前者に占める後者の割合を図示すると、第3図のとおりである。岐阜県は技能実習生の実数だけでなく、割合においても高いことがわかる。従業者の半数を超えている。

受け入れ事業所の特徴を観察してみよう。

島根調査⁽²⁰⁾における受け入れ事業所は9社であり、技能実習生は65人である。アンケートへの回答数も9社、65人である。中国山地の山奥に偏在するような事業所にとっていくら求人をしていっても応募する人はほとんどいない。「世間でいう求職難とはまったく違い、募集広告をしても、ほとんど来ない。職安の紹介もない。」「若い人材がいない。縫製をやろうとする人材がいない。」常勤職員50人以下の企業の受け入れ上限は3人であるから、3年間で最大9人の受け入れが可能である。それゆえ各事業所とも、技能実習生の雇用数は、6人から9人の間にある。現場労働者は日本人2人しかいなくて、あとは技能実習生6人というようなところもあれば、32人の日本人労働者の中に9人の技能実習生が組み込まれているような工場もある。

他方、岡山県にある縫製業の協同組合は、1992年、最初の中国人研修生を上海から受け入れて以降、外国人研修生・技能実習生の第1次受け入れ機関ないし監理団体として機能してきた。2011年7月現在の受け入れ数は、「技能実習1号」(1年目の在留資格)261人、「技能実習2号」(2年目・3年目の在留資格)522人の合計783人にもなる。受け入れ事業所数は、93社である。20年間に及ぶ受け入れの累積数は、3,890人である。縫製業における外国人研修生・技能実習生の受け入れ数としてはトップクラスである。

岡山調査⁽²¹⁾における回答事業所は65社、回答実習生は179人である。回答事業所65社について島根調査と対比しながら特徴をまとめておこう。まず企業規模である。島根調査よりも事業所数は多いが、規模別分布はよく似ている(第1表)。日本人の労働者5人未満の零細事業所が4分の1前後を占める。10人未満の規模がほぼ半数になる。国内での求人状況をみると(第2表)、65事業所のうち過去3年間に国内で求人活動をしたことがあるのは51事業所であった。21事業所につい

(19) 「衣服・繊維製品製造作業員」は作業内容によってさらに細かく区分されている。「婦子供服製造」、「紳士服製造」、「布はく縫製」、「帆布製品製造」、「ニット製品製造」、「たて編ニット生地製造」、「寝具製作」、「紡績運転」、「織布運転」、「染色」の10職種が、それである。このうち「婦子供服製造」が全体の約8割を占めている。

(20) 以下の記述は、島根県縫製業監理団体への訪問(2011年11月28日)および関係者への面談、そしてそのときに依頼したアンケート調査の結果に基づく。

(21) 以下の記述は、上記の岡山県縫製業監理団体への訪問ヒアリング(2011年9月2日)および後日改めて依頼したアンケート調査の回収結果に基づく。すべての受け入れ事業所にアンケート(日本語)を配布してもらうとともに、受け入れ事業所で働く技能実習生の中から1年目、2年目、3年目それぞれ1人ずつの合計3人を選んでもらい、アンケート用紙(中国語)の配布をお願いした。以下ではアンケート結果を表にして紹介するが、そのさい岡山調査でも島根調査でも質問項目によって無回答があり、そのため回答者数(回答事業所数)は異なることに注意されたい。

ては求人活動をしたことがない。求人活動をした51事業所のうち7事業所は採用実績ゼロである。その他は日本人の採用実績を持つ。3人未満が22事業所、3人から7人未満が10事業所、そして7人以上を採用した事業所も12ある。いくら求人をしていても日本人は来ないという島根調査で観察されたような状況は岡山ではまだ少ない。実際、日本人の採用チャンスを尋ねても、チャンスが「あると思う」という回答は7割（71.9%）を超えている（第3表）。産地としての強さの証であろう。

(2) 受け入れ

アンケートは上述のように技能実習生に対しても実施した⁽²²⁾。その結果にもとづいて技能実習生の特徴を描いてみよう。

第1表 事業所規模（岡山・島根）

	岡 山		島 根	
	事業所数	割 合	事業所数	割 合
5人未満	15	23.1%	2	28.6%
5人～10人未満	19	29.2%	1	14.3%
10人以上	31	47.7%	4	57.1%
回答数	65	100.0%	7	100.0%

第2表 過去3年間の求人活動（岡山）

		事業所数	割 合
なし		14	21.5%
あり		51	78.5%
採用実績	0人	7	13.7%
	1～3人未満	22	43.1%
	3人～7人未満	10	19.6%
	7人以上	12	23.5%
回答数		65	100.0%

第3表 日本人労働者の採用チャンス（岡山）

	事業所数	割 合
まったくない	0	0.0%
おそらく無理	18	28.1%
あると思う	46	71.9%
十分にある	0	0.0%
回答数	64	100.0%

⁽²²⁾ 技能実習生へのアンケートのために香川大学経済学研究科院生・杜鵑さんに中国語訳を作成してもらった。ここに記して謝意を表したい。

彼らの出身地をみると、上海近郊の江蘇省が多い。4分の3がそれである。そのなかでも南通市、如皋市、揚州市、江都市の出身者が多い。最も遠方は、内陸部の甘肅省出身の4人である。同郷者はまとめて工場ごとに受け入れられている。岡山調査と島根調査を対比させてみると、第4表のようになる。岡山でも島根と同様、最大の出身は江蘇省である。江蘇省の中でも島根の場合には南通市が最も多いが、岡山の場合には丹陽市の33人である。次いで張家港市となる。岡山は人数が多い分、出身も広範囲にわたっており、13省52市に及ぶ。

技能実習生の属性をまとめてみよう（第5表）。すべて女性である。結婚し子供もいる女性が圧倒的である（岡山79.7%、島根87.5%）。25歳から34歳までの年齢にある者が一番多い。学歴はたいてい中学校卒である。あえて島根と岡山の違いをいえば、岡山のほうが若く、未婚が多く、学歴も高い。縫製労働の経験年数をみると、島根では5年以上の経験者が4分の3を占める。岡山では6割弱である。島根では家族の生活を背負った既婚女性が生活のために働きに来ているといえる。

第4表 技能実習生の出身地（岡山・島根）

出身省市	岡 山	島 根
	人 数	人 数
江蘇省	103	47
丹陽市	33	
張家港市	16	
南通市	12	14
如皋市		14
江都市	1	10
山東省	25	
日照市	15	
江西省	18	
南昌市	9	
安徽省	8	
界首市	3	
回答者計	168	65

第5表 技能実習生の属性（岡山・島根）

		岡 山		島 根	
		人	割 合	人	割 合
年齢	25～34歳	101	57.1%	48	75.0%
性別	女性	177	100.0%	64	100.0%
最終学歴	中学校	139	78.5%	62	96.9%
配偶者	あり	141	79.7%	55	85.9%
子供	あり	141	79.7%	56	87.5%
縫製労働の 経験年数	5人以上	106	59.9%	47	73.4%
回答者		177	100.0%	64	100.0%

これに対して岡山では上述したように受け入れ事業所の外国人技能実習生への依存にも余裕があると思われ、それゆえ即戦力以外の要素のウェイトが少し高いように見える。「技能実習生は即戦力ですか」に対する回答をみると（第6表）、島根では70%以上が「はい」と回答しているが、岡山ではその割合は53.2%にすぎない。「どちらかといえば」と少し含みを持たせた回答が岡山では37.1%もあり、なかには「いいえ」が6事業所ある。

受け入れ事業所は、現地に赴き、そこで応募者の縫製技術を観察し、そして面接の上、受け入れを決定している。技術水準は経験年数だけでは判断できない。そこで実技試験を実施する。材料を日本から持ち込んでその場で縫わせたり、運針練習用紙で技能を披露させたりしている。元実習生がやってきて試験監督を補佐してくれたりすることもあるという。着眼点は、たんに与えられた課題が出来るか出来ないかだけとも限らない。たとえ課題は出来なくても、意外なところに潜在能力を発見するときもある。「試験の製品を縫わせたが、その商品を縫ったことがなく、出来上がらなかったが、指のたこが気になり採用したら、頭も良く覚えが早かった。」また日本でも職員の選考試験でよく使われるクレペリン検査も活用されている。ひたすら1桁の加算をやらせる簡単な計算問題だが、集中力や持続力といった基礎的な資質の見極めに役立っている。技能実習生の受け入れにあたっては縫製作業の遂行能力（技術力、集中力）だけでは不十分であると考えられている。なにより人間性が大事である。3年間にわたって能力が伸びることが期待されている。技能実習生という建前のためだけではない。彼らの能力の成長こそが零細企業の生産性を決定的に左右するからである。教えられたことを吸収する能力は、素直さや協調性という人間性に依存せざるをえない。そしてまた縫製作業は、後にも見るように、集団で行う。技能実習生だけの集団を作る場合が多い。1年目、2年目、3年目、それぞれの年次に応じて期待される能力は異なる。とりわけ3年次になると、後輩の指導が重要な役割となる。集団作業がうまく機能するかどうかは3年生のリーダーシップに大きく左右される。失敗例として次のようなことが指摘された。「3人選んだが、バランスが悪かった。一番上（3年目）になって、1年目の人たちを指導する立場になったとき、3年生同士で喧嘩が絶えない。」他方では、成功例もある。「指導者と見込んだ者が見込みどおりだったのでその年の仕事および寮での生活がスムーズに終始した。」技能実習生の選考・人選は受け入れ事業所にとって一つの大きな賭けである。

このようにして獲得した技能実習生は受け入れ事業所にとって貴重な人材であることはいうまでもない。たいていの場合は即戦力である。同じレベルの日本人労働者を確保するのはけっして容易ではないと判断されている（第7表）。しかも突発的に発生した業務とか周辺的な業務の遂行のた

第6表 「技能実習生は即戦力ですか」（岡山・島根）

	岡 山		島 根	
	事業所数	割 合	事業所数	割 合
はい	33	53.2%	5	71.4%
どちらかといえば	23	37.1%	2	28.6%
いいえ	6	9.7%	0	0.0%
回答数	62	100.0%	7	100.0%

めに必要とされているのではない。経営体の恒常的な業務の遂行に必要な労働力である。その意味で技能実習生は基幹労働力であるといってよい（第8表）。そして技能実習をつうじてさらなる能力開発と成長が期待されている。期待されている能力開発の目指す方向性は、多能工である（第9表）。

第7表「同レベルの日本人労働者を確保することは可能ですか」（岡山）

	事業所数	割合
はい	5	8.2%
なんともいえない	35	57.4%
いいえ	21	34.4%
回答数	61	100.0%

第8表「技能実習生はどのような労働力ですか」（岡山）

	事業所数	割合
基幹労働力	55	93.2%
臨時労働力	2	3.4%
周辺労働力	2	3.4%
回答数	59	100.0%

第9表「技能実習生をどの水準まで育成するつもりですか」（岡山・島根）

	岡 山		島 根	
	事業所数	割合	事業所数	割合
熟練工	15	23.8%	1	16.7%
多能工	45	71.4%	5	83.3%
単能工	3	4.8%	0	0.0%
回答数	63	100.0%	6	100.0%

3 技能実習のプロセス

(1) 基幹労働力

①一枚流し

技能実習生はどのような生産方式の中に投入されているのだろうか。大きく分けると、一枚流しとセル生産になる。まず前者の一枚流しから考察しよう。

X社は、学生服大手メーカーの専属下請である。日本人の従業員構成は、裁断に男性2人、前準備に女性1人、そして検査に男性1人（訪問時の聞き取りによれば、近々、退職が予定されているとのことであった）である。縫製工程は中国人技能実習生9人だけである。

第10表は定番——とはいえ、学校ごとに仕様が異なり、きわめて多種である——ズボンの製造工程を示している。ズボンの主要工程は28の工程に区分されている。付属品づくりなどの周辺付帯

第10表 定番ズボンの製造工程・作業時間

工程番号	工程名称	正味作業時間	担当者	個人別作業時間
1	前身サージング	37.9	顧	
2	後身サージング	39.7	顧	152.6
3	ダーツ縫い	33.9	顧	
4	ダーツ倒しアイロン	41.1	顧	
5	玉縁縫い	33.8	蔡	
6	玉出しアイロン	62.7	蔡	152.2
7	ピス口縫い～袋ステッチ	145.1	蔡(55.7)・袁(89.4)	
8	ピスP門止め	15.1	袁	152.2
9	脇P (ポケットステッチャー)	59.9	袁(47.7)・徐(12.2)	
10	脇P袋縫い	49.4	徐	152.1
11	脇P口上門止め	11.7	徐	
12	脇・内股縫い	93.6	徐(78.8)・何(14.8)	
13	筒割りアイロン	58.4	何	152.2
14	脇P袋端縫い	60.8	何	
15	小股合わせ縫い	76.5	何(18.2)・殷(58.3)	
16	小股アイロン	24.0	殷	152.2
17	ベルト付け	74.9	殷(69.9)・呉(5.0)	
18	ベルトアイロン	46.2	呉	
19	前カン打ち・ループ付け上6本	64.0	呉	152.2
20	ベルト端始末縫い	35.2	呉	
21	前立て飾りステッチ・尻縫い	49.0	呉(1.8)・季(47.2)	
22	尻縫い	38.9	季	
23	小股・天狗・脇P下門止め	26.4	季	152.1
24	ループ付け上1本、小股シック縫い	39.3	季	
25	落としミシン	34.8	季(0.3)・王(34.5)	
26	ループ付け下7本	52.1	王	
27	鳩目縫い・虫門止め	36.7	王	151.8
28	釦付け	28.5	王	
総計		1,369.6	9人	平均 152.2

出所：訪問時の提出資料にもとづき作成。

作業は残業時間にやることにしている。28の工程を9人の技能実習生に配分している。顧さん、蔡さん、袁さん、徐さん、何さん、殷さん、呉さん、季さん、王さん（以上、仮名）、の9人である。9人の分業によってひとつの製品を作り上げるのであるが、9人はさらに3つの班に編成されている。顧さん、蔡さん、袁さんは一つの班を構成している。顧さんは1年生、蔡さんは2年生、そして袁さんは3年生である。学年の異なる、したがって技術水準の異なる3人が協力し合うように設計されている。3人には皆ほぼ均等な作業時間（152秒）が割り振られている。3人はそれぞれに割り当てられた作業工程を遂行しつつも、この班では3年生の袁さんが先輩として後輩の面倒を見ることになっている。ピス口縫い～袋ステッチに係わる工程（工程番号7）は最初から蔡さんと袁さんの2人で協力し、どちらか余裕のある方が遂行する工程とされている。いわゆるリレーゾーンである。そうすることで手待ち時間を無くし、効率的な生産が可能となる。

技能実習生のチームワークと3年間をつうじた能力開発がX社の社運を握っている。1年目は、会社のやり方・生産ライン・生産技術を把握し、基本的な日本語・専門用語の修得をつうじて職場環境に順応することが求められる。2年目には全体の流れを理解した上で複数工程に習熟することが期待されている。そして3年目になると、リーダーとしての自覚をもって後輩への指導にあたることが必須となる。こうした能力開発が順調に進捗するとき、はじめて能率的な生産体制が十全に機能しうることになる。

技能実習制度の下では、2年目になると、基礎2級の検定試験がある。それに合格することで、2年目以降の就労が可能となる。在留資格の上でも1年目の「技能実習1号」と2年目以降の「技能実習2号」とは区別されている。基礎2級というのは、しかしながら「基本的な業務を遂行するために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識の程度」を試験するものであり、きわめて初歩的な水準である。したがって不合格が出ることはほとんどない。2年目の技能の到達目標として基礎1級、3年目の目標として随時3級が提示されてはいるが、義務づけられてはいない。それゆえ基礎2級より上の検定に向けて受け入れ事業所および技能実習生が取り組むかどうかは、当事者の意欲次第である。そのようななかでX社は随時3級の検定合格に向けて組織的に取り組んできた。そのさい随時3級の検定合格者1人当たり15,000円の奨励金を支給するというJITCOの「修得技能評価奨励事業⁽²³⁾」を活用した。随時3級の検定に合格することによって、合格者は周囲からの尊敬の眼差しを集める。壁を乗り越えたことによる自信とプライドを獲得する。それは3年目の技能実習生が担うべきリーダーシップに実質的な裏付けを付与する。また日本語能力も格段に上達し、縫製の全工程に対する理解も深まる。随時3級の検定合格は生産性へのこうしたプラス効果をもたらしたと推測される。

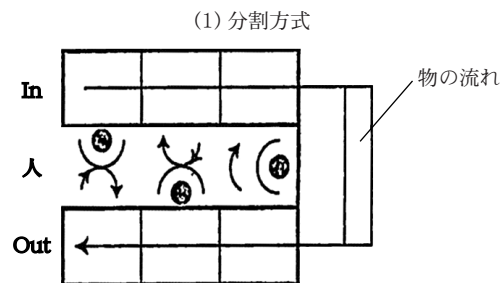
②セル生産との併用

X社のように9人の生産体制を編成しうるのは、学生服メーカーの専属下請として、多品種だが、学生ズボンに特化して、一定量の安定的な生産が見込まれる場合に限られる。日本の国内に立地するたいていの縫製工場は、前述したように、ベターゾーンやトップゾーンの多様な種類の製品を様々な数量で、受注量の多い場合もあれば、きわめて少ない場合もあり、いずれにも臨機応変に対応しなければならない。調査対象としては、前出のY社（岐阜）がこれに該当する。変種変量生産こそが時代のトレンドである。そのためには9人の生産体制では大きすぎる。少ない受注量のときにも対応しうるようにするためには、3人体制が望ましい。3人一班で製品を作り上げる体制にしておけば、小ロットの受注にも対応できる。受注量が大きくなれば、5人編成に変更したりすればよい。いずれにしても変動の激しい市場に即応しうるためには生産組織を小さく柔軟にしておかなければならない。したがって基本は3人一班で製品を作りあげるセル生産である。岐阜のY社は現在では3人一班を基本としているが、以前は9人体制であったという。セル生産には分割方式、一人方式、巡回方式とあるようだが、縫製業のそれは分割方式である。

(23) 本事業は2011年度（平成23年度）をもって終了し、廃止されることになった（<http://www.jitco.or.jp/cgi-bin/press/detail.cgi?n=547&ca=2&a=&y=2011>）。能力開発に向けたインセンティブを内発的に生み出す段階にきたといえる。

セル生産方式を図示すると、第4図のごとくである。3人の担当工程は9人体制のときよりも当然ながら多い。工程を大括りに3人に分ける。婦人服であれば、前身頃、後身頃、衿袖・中とじ、と大まかに分けておいて、3人が協力しながら、余裕ができれば、隣の人の作業工程をやりかきで引き取る。手待ちのムダを省き、完成した分だけ新たに投入するから、つくりすぎのムダも省く。3人の異なる能力水準を前提にして作業工程を暫定的に配分するが、現実作業を遂行するなかで相互の能力の相違が顕在化する。能力の見える化は作業者のプライドを刺激し、能率向上に向けて機能する。セル生産は一枚流しの発展形態である。

第4図 セル生産方式



出所：都留康・伊佐勝秀「セル生産方式と生産革新」都留康編著『生産システムの革新と進化』日本評論社、2001年、54頁より。

(2) 「満足度」

技能実習生は、技能実習生としての経験をどのように評価しているのだろうか。

技能実習生には、それぞれ、実現したい目標がある。貯蓄目標であったり、送金をつうじた家族の生活改善、あるいは縫製技術の向上、日本語能力の向上、さらには人間的な成長など、さまざまである。「計画の進捗状況」(第11表)をみると、島根では「少し遅れている」という回答が最も多い(55.6%)。他方、岡山では「予定どおり」の回答が最も多い(54.1%)。これは「家族の生活状態」(第12表)にも反映されている。「改善した」とする回答が岡山では16.3%あり、「ある程度改善した」とあわせると、80%を超える。島根では若干だけこの割合は低下する(68.3%)。それでも7割近くの技能実習生が故郷に残した家族の生活の改善を実感している。

技能実習生が自分自身のために獲得した成果として実感しているのは、まずなによりも縫製技術の向上である(第13表)。ほとんどの技能実習生が縫製技術の向上を実感している⁽²⁴⁾。来日して修得したことを問われれば、最も多くの者(岡山68.8%、島根62.5%)が「先進技術」を挙げていることもこれを裏付ける。すでに中国国内で縫製労働を経験している技能実習生が日本にやって

⁽²⁴⁾ 岡山調査では「向上していない」と回答している者が4人いる。その4人について他の質問項目との関係を見ると、残業を「ほぼ毎日」やっており、それゆえと思われるが、複数回答にもかかわらず「お金」だけが来日動機であると回答しており、しかも困ったときの相談相手は「社長」だけといった職場だけの毎日を過ごしている状況である。自由回答欄には次のような記述がある。「努力しても報われなかった。そして、欲しいものを手に入れなかった。日本に来たのは意味がありません。後悔しています。」

第11表 計画の進捗状況

	岡 山		島 根	
	人	割 合	人	割 合
予定どおり	93	54.1%	23	36.5%
少し遅れている	63	36.6%	35	55.6%
大きく狂っている	16	9.3%	5	7.9%
回答者	172	100.0%	63	100.0%

第12表 家族の生活状態

	岡 山		島 根	
	人	割 合	人	割 合
改善した	28	16.3%	2	3.2%
ある程度改善した	111	64.5%	41	65.1%
変化なし	33	19.2%	20	31.7%
悪化した	0	0.0%	0	0.0%
回答者	172	100.0%	63	100.0%

第13表 縫製技術の向上

	岡 山		島 根	
	人	割 合	人	割 合
大いに向上	92	52.6%	25	39.7%
やや向上	79	45.1%	38	60.3%
向上していない	4	2.3%	0	0.0%
回答者	175	100.0%	63	100.0%

きて、その能力をさらにレベルアップすることができているとすれば、技能実習制度は一定の成果を果たしていると評価してよいであろう。そのさいに大きな役割を演じるのは、日本語能力である。事業所アンケートの中でも日本語能力の問題が多く指摘された。「日本語がわからないので困る。もっと仕事のときの言葉を教えてほしい。言葉がわからないから失敗が多いです。」「日本語を早く覚えてもらうにはどの方法がよいですか。現在反復練習（勉強）をしていますが、良い方法を教えてください。」「日本語の理解がどうにか出来るようになるのが、3年目くらいから。3年間では技術・言語を上達させていくのは難しいです。」日本語能力の上達は多品種の柔軟な生産体制にとっても不可欠であり、そのために受け入れ事業所も苦心していることがわかる。技能実習生自身は自分の日本語能力をどのようにとらえているのだろうか。来日前とアンケート時点での日本語能力を比較してもらった（第14表）。来日前は岡山でも島根でも85%程度の者が「あいさつ程度」と回答しているが、アンケート時点では65%程度が「仕事上だけ」のレベルまで向上していると実感している。「日常会話できる」まで上達したと思っている者も20%くらいはいる。これはあくまで実習生の主観的な評価であり、経営者からいわせれば実際のところ「仕事上だけ」のレベルにも及ばないのかもしれない。それでも技能実習生自身が日本語能力の上達により自信を深めていることは

推測できるし、また彼らのほとんどが「もっと上達したい」（第15表）と思っていることは、事業主がもっと上手くなってもらいたいと切望していることと合致している。事業主および技能実習生の能力開発への取り組みの真剣さを後押しするためには、再雇用のチャンスを与えるというのも考慮に値するであろう。「実習終了後、帰国した者で、受け入れ企業と技能実習生の双方の希望があれば、再度受け入れ可能な制度を早く作って欲しい」といった要望は縫製業の事業主の間に根強い。

設問ごとに適当な回答を選択させるアンケートの最後に、技能実習生には「満足度」を尋ねている（第16表）。「大いに満足」「どちらかといえば満足」のいずれかを回答した者は、岡山では90.4%、島根では87.3%である。数値の解釈は慎重でなければならないが、「満足度」の数値は意外にも大きい⁽²⁵⁾。9割前後の技能実習生は、さまざまな困難・苦難を抱えながらも、技能実習制

第14表 日本語能力の向上

	(単位：人)			
	岡 山		島 根	
	来日前	現 在	来日前	現 在
あいさつ程度	149	19	53	9
仕事上だけ	12	115	5	43
日常会話できる	15	45	4	11
回答者	176	179	62	63

第15表 日本語能力向上への意欲

	岡 山		島 根	
	人	割 合	人	割 合
もっと上達したい	170	97.1%	62	98.4%
上達の必要ない	5	2.9%	1	1.6%
回答者	175	100.0%	63	100.0%

第16表 満足度

	岡 山		島 根	
	人	割 合	人	割 合
大いに満足	72	40.7%	15	23.8%
どちらかといえば満足	88	49.7%	40	63.5%
どちらかといえば不満	16	9.0%	4	6.3%
大いに不満	1	0.6%	4	6.3%
回答者	177	100.0%	63	100.0%

(25) 島根調査では4人が「大いに不満」と回答している。自由回答欄には、たとえば次のように記述されている。「つまらない3年間です。失ったものが得たものより多いです。私にとって、日本に来たことは一番後悔することです。」他の質問項目との関連をみると、給料や労働時間などの労働条件が「予想とまったく違」っており、仕事の種類として、本来の「縫製」以外に、「草取り」をやらされていること、そしてまた計画の進捗状況も「大きく狂っている」と回答している。受け入れ事業所におけるずさんな管理に原因があると思われる。

度に賭けた自らの人生選択に一応の納得を与えていると判断してよいのではなからうか。

むすび

日本の縫製業はグローバル化の中で零細性を武器にして変種変量生産を展開している。外国人技能実習制度はその構造において不可欠の構成要素となっている。

技能実習生の受け入れ事業所は、3年という所与の時間のなかで、できるだけ早く基幹労働者に成長してくれるような潜在能力のある人材を現地で選考し、国内工場で養成している。労働者の成長が企業の成長でもある。それゆえ縫製業では技能実習はたんなる建前ではない。彼らの能力開発なしには短納期・クイックといった柔軟性の実現は不可能である。能力開発の鍵は、チームワークである。能力水準の異なる技能実習生を組み合わせ、いかに効率よく協力関係を創出し、技術の伝達を実現するかである。一枚流し、セル生産といった生産方式は能力開発の仕掛けでもある。日本語能力の習得は能力開発の成否を左右する。事業主にも技能実習生にもその重要性は認識されているが、効果的な方法が見つけられないままに試行錯誤が続けられている。

たいていの技能実習生は、アンケート調査から判断するかぎり、縫製技術の向上、家族生活の改善、日本語能力の上達を実感しつつ、最終的には技能実習生としての選択と今の状況に納得しているようにみえる。後悔や不満を明示的に表明する実習生もごく一部だが確認できる。

縫製業の技能実習制度は、さまざまな問題を内包しつつも、外国人労働者を短期雇用するためのプログラムとして機能しているといつてよい。

(さとう・しのぶ 香川大学経済学部教授)

*本稿は、平成23年度科学研究費補助金・基盤研究(C)一般「日本における外国人労働者の短期雇用プログラム」(研究代表者：佐藤忍)による研究成果の一部である。ここに記して謝意を表したい。