

## ＜研究ノート＞

# 戦後アメリカ自動車産業における労使関係の一断面 —全国協約改定にみる賃金・付加給付の上昇—

鈴木 直次

### 目 次

1. 戦後労使関係の形成過程
  - (1) 前史—UAW の結成まで
  - (2) UAW のビッグスリーに対する組織化の勝利
  - (3) 第2次大戦期の急拡大
2. 戦後労使関係の成立と特質
  - (1) 戦後危機とその収束
  - (2) 1948年および50年協約の特質
3. 戦後労使関係の断面：全国協約改定にみる賃金・付加給付の上昇
  - (1) 賃金・COLA
  - (2) 雇用・所得保障と労働時間
  - (3) 年金と医療給付

### はじめに

2008～09年におけるGM（ならびにクライスラー）の経営破綻の有力な原因の一つが、同社の高コスト体質にあったことはよく知られている。この体質を生み出した要因は多岐にわたるが、多くのブランドと車種を抱え、その生産・販売のため巨大な工場設備と労働者、大規模なディーラー網を維持したことがまずあげられる。また、Generous Motorsと揶揄されたように、GMの高賃金と手厚い付加給付に基づく高労務コスト、なかでも退職者に対する年金と医療給付からなるレガシーコストがその原因の一端にあったことも疑いない。さらには、現場の労働慣行を含む生産システム全体の非効率性も無視できない要因であろう。

GMの高労務コストという特質は、第2次世界大戦終了から1970年代末までの米自動車産業の繁栄期における労使関係のなかで生まれ育ったものであった。巨大で安定した国内市場と絶大な国際競争力を背景に、GMを筆頭とするビッグスリー各社は順調な操業と利益の獲得のため、強力な組織力と戦闘性を誇ったUAWとの間に「労使休戦」を実現すべく、高賃金と手厚い付加給付を容認した。この結果、自動車産業の労働者は他の製造業を大幅に上回る経済条件の改善に成功し、職場における規制力を強めた。しかし1980年代に入ると、各社は石油危機に伴う市場の激変や日本を筆頭とする海外企業の進出により深刻な経営難に陥ったため、UAWも一連の「譲歩協約」を余儀なくされた。かくて、賃金・付加給付の上昇テンポは大幅に鈍化し、現場の労働慣行の一部にも変化が生じた。しかし80年代半ば以降の景気回復により収益が回復すると、譲歩のかかなりの部分は取り戻され、90年代末には繁栄期の賃上げパターンが再現されたように思われた。こうして自動車産業の労使は21世紀を迎えたのである。

本稿はもともと2008～09年におけるGMの経営破綻の様相と原因を、労使関係の側面から検討する論考の一部として構想された。そこでは、GMの高労務コスト構造の実態と破産法申請前後のリストラ過程におけるその変化が主たる対象となったが、考察を進めるにつれ、いわ

ば前段として、労務費の増加プロセスとそれをもたらしした労使関係について整理しておきたいと考えるようになった。そこで論考の一部を独立させ、本稿では第2次大戦終了から70年代末に至る期間のUAWとビッグスリー（主としてGM）との全国協約を中心に、賃金・付加給付の動向を検討することにした。しかし、時間的な制約などにより、参照すべき文献を十分にフォローできず、本文自体にもなお整理すべき余地を残している。そこでとりあえず研究ノートとして発表し、全体をまとめる際にあらためて手を加えることにしたいと考えた。<sup>1)</sup>

## 1. 戦後労使関係の形成過程

戦後の労使関係を論じる前に、その形成過程をなす1930年代のUAW台頭のプロセスを概観しよう。すでに豊富な研究の蓄積があり、以下は基本的な事実の確認にとどまる。<sup>2)</sup>

### (1) 前史—UAWの結成まで

自動車産業における組織化の試みは産業の誕生とともに始まった。しかし、1930年代に至るまでその企てはほとんど成功せず、組合は存在しないのに等しかった。主たる理由は以下の2点に求められる。第1に、アメリカの労働組合運動の中心を占めたAFL（アメリカ労働総同盟）は熟練工中心の職業別組合という性格を墨守し、半・未熟練工が大半を占める大量生産産業の組織化に無関心だったことがあげられる。しかも組織化に乗り出した後でも、傘下の各職業別組合がそれぞれ管轄権を主張して対立を繰り返したため、成果はほとんどあがらなかった。他方、IWW（世界産業労働者組合）や共産党の影響下にあるAWU（自動車労働者組合）などのラディカルな団体も半・未熟練工の組織化に着手したが、ごく一時的な成功をおさめたに

過ぎなかった。半・未熟練工の大半は農民や移民などからなっており、その多くは組合を知らず、また多様な出自から、団結して組織を求めるまでには至らなかった。

第2に、会社側の強烈的な反組合姿勢があげられた。自動車会社は、一方で、戦前のフォードの「日給5ドル」に象徴される高賃金と1920年代のGMに代表される「福祉資本主義」、すなわち自社優先株を購入する株式保有・貯蓄プランや団体生命保険、リクリエーション施設の提供などを通じて、季節的および循環的な雇用の大きな変動、現場におけるフォアマンの情実や組立ラインの耐え難いスピードアップなど劣悪な労働条件に対する不満を緩和しようとした。もっとも自動車産業における時間あたり高賃金は不安定な労働時間によって減殺される傾向にあり、「福祉資本主義」もまた他産業に比べかなり矮小なものではあった。それにもまして、会社の直接的な暴力やスパイによる組合関係者・シンパへの徹底した差別・解雇が組合活動を抑え込んだ。AFL傘下の大組合であったIAM（国際機械工組合）の組合員数は1929年にわずか1,000人を数えたにとどまり、デトロイトは組合オルグにとって難攻不落の地であった。

しかし、大恐慌とニューディールが事態を一変させた。まず、急激な生産削減にともなう雇用と賃金の大幅な切り下げは、デトロイトに大量失業と生活苦を蔓延させた。他方、経営難により多くの会社では「福祉資本主義」が継続不可能となり、現場には再びスピードアップとフォアマンの専制が広がり、健康・安全条件も悪化したが、会社は労働者の苦情を一顧だにしないままだった。かつてない不況の経験は、一部の労働者に生活苦の解決手段として組合へ関心を向けさせ、失業者組織や共産党指導下の労働争議が散発的に生じた。

しかしより重要なのは、F.D. ローゼヴェルト

大統領によって展開されたニューディールであった。これによって労働者の団結権と団交権ははじめて法的に認められ、本格的な組織化が始まる舞台が整った。最初の契機は、1933年6月に制定されたNIRA（全国産業復興法）であった。NIRAは景気回復のため、破滅的な競争を回避し、各産業におけるカルテル化を通じて物価の引き上げと利潤の回復を企図する一方、団結権と団交権を初めて公認し（第7条a項）、労働者の賃金引き上げと購買力の増加を目指した。政府は各産業に対し以上の内容を具体化した公正競争規約（コード）を作成して、提出するよう命じたが、ビッグスリーによる独占が確立していた自動車産業はコードの作成を不要とみなし、他産業にもまして労働条項に強く反発した。このため政府はコードの作成・運営から労働組合を排除し、その内容でも自動車業界に大きく譲歩した。焦点となった労働条項では、会社は組合加入の有無にかかわらず、採用・解雇・昇進などを個人別の業績評価によって決める「メリットクローズ」を政府に認めさせることに成功し、政府から要求された賃金・労働時間の規定はごく名目的なものにとどめた。

それでもNIRAは組織化キャンペーン開始の契機となり、33年秋以降、AFLとは異なる産業別組合主義のリーダーであったJ.L.ルイスがこれを利用して炭坑組合の組織化に成功した。AFLもまた、必ずしも熱心ではなかったが、自動車産業の組織化に乗り出した。このような組合側の動きに対抗して、会社は企業組合を積極的に組織し、従業員代表制を採用して第7条a項を換骨奪胎しようと企んだ。同条項は労働者に対して、自ら選んだ代表を通じて集团的に組織し交渉する権利を認め、これに対する使用者の干渉・妨害等を禁じたのだが、政府はそれを企業に有利なように解釈し、紛争の調停にあたった。

その限界を取り除いたのが、NIRAの違憲判決を経て成立した1935年の全国労働関係法（ワグナー法）と新たな組織化の主体である産業別組合のUAWであった。まずワグナー法は、あらためて労働者の団結権と団交権を保障し、この権利の行使に対する使用者の干渉、妨害などを違法な不当労働行為と認定した。また、被雇用者の代表が使用者との団体交渉の排他的な唯一の交渉者となることを規定し、不当労働行為の是正と団体交渉単位の選出手続きやその運営、認定にあたる独立の機関としてNLRB（全国労働関係委員会）を設立した。これに対して自動車産業の多くの経営者は、最高裁が違憲判決を出すと信じてワグナー法を無視した。しかし37年3月に最高裁が同法を合憲と認めるに及んで、法律順守の義務を引き延ばすことは不可能となり、組織化は飛躍的に進んだ。

ついで、産業別組合のUAWが誕生し、組織化の主体となった。当初、AFLは大量生産産業の組織化に際して職種別の境界を定めることが難しく、かつ、職種別労組による管轄権紛争を避ける必要から、労働者をAFL本部が直接管理し、工場単位で設立する直属組合（federal labor union）に一括加入させる方針をとった。34年春頃から、AFLのオルグあるいは直接その支援を受けない左派グループ等によって組織化が始まり、直属組合の数は34年には106に達した。しかし、工場ごとに孤立した組織では強大な会社と企業組合に対抗できないことは自明であった。しかも、AFLは会社との話し合いと政府調停を基本路線とし、ストライキによる対決を避けたうえ、そのオルグは戦闘性と自動車産業の知識に欠けていた。このような点から、オハイオ州トレドなどで活発な組織化を展開したローカルを中心に、産業別全国組合の設立を目指す運動が始まった。AFLも止む無くこれを認め、35年8月には傘下65の直属組合（組合

員2万6000人。55のローカルという説もある)を合同してUAW (United Automobile Workers of America) が結成された。しかし、AFL加盟の機械工組合などの強い反対により、UAWに対して自動車産業全体の管轄権は与えられず、参加したローカルによる自主的な役員選出も認められなかった。この限界はCIO (産業別組織委員会) の結成に刺激を受けた36年4月のUAW第2回全国大会において打破され、独自の役員の選出とAFL管轄権の廃棄、すなわち自動車産業全体にわたって職種の枠にかかわらず労働者の組織化を進めることが決定された。そして、UAWは同年7月にAFLを脱退してCIOに加盟し、今日に至る基礎がつくられた。自動車産業において本格的な組織化のための準備が整ったのである。

## (2) UAWのビッグスリーに対する組織化の勝利

組織化の最初の標的は、当時世界最大の自動車会社GMであった。UAWは36年12月30日、自らを唯一の交渉団体として承認することなど7項目の要求を掲げ、シボレー、ビュイック、ポンティアック、オールズのボディ製造が集中するGMの心臓部、フィッシャーボディ第1、第2工場において少数の組合員による座り込みストライキを開始した。この座り込みストライキという戦術は1920～30年代の欧州諸国で頻繁に用いられ、米国でも36年1月にオハイオ州アクロンでURW (全米ゴム労組) が組合の公認を求めてグッドイヤー社に対し行使したのがはじめてとされている。労働省労働統計局(BLS)によると36年に48件の座り込みストライキがあり、うち自動車産業では部品・素材会社における3件、いずれも組合の承認、賃上げなどで勝利をおさめた。座り込みストライキが有効であった理由は、工場の占拠によって代替要員やスト破り、警察の導入が難しくなるのに

加え、スト参加者を強制的に排除すると機械・工具、工場建物が物理的に破壊され、損害を大きくするためであった。<sup>3)</sup>

ストライキに対して、会社側はその中止後でないと交渉に応じないと協議を拒否した。37年1月には会社側の実力行使に伴い、フィッシャーボディ工場で「ランニングブルズの戦闘」(Battle of the Running Bulls) と呼ばれる警官隊との衝突が発生、多数の負傷者が出た。その後ストライキは拡大し、月末までには50工場12万5000人が参加するに至る。J. L. ルイスの指揮の下、CIOも全組織をあげてフロントの争議を支援、全国からオルガナイザーを集結させた。この争議の特徴は州知事(組合の支持により当選したばかりのマーフィー・ミシガン州知事) が平和的な解決を求め、さらに労働長官や大統領までもが概して組合寄りの姿勢で積極的な調停に乗り出したことにあった。政府の委員会(ラフォレット委員会) がGMのワグナー法違反の実例を暴露したり、GMから利益を供与されていた裁判所の判事がストの差し止め命令を出したことが明らかにされたりしたため、世論も組合に同情的となった。このような圧力に加え、ストによる自動車市場喪失(37年1月のGMの生産台数は当初計画の22万台からわずか5万台へと落ち込んだ) への恐れや「生産設備に対する愛着」(クヌードセン社長) からGMもついに妥協し、紆余曲折を経て2月11日に合意が成立した。会社はUAWをストに入った17工場の組合員を代表する代理人として承認し、労働条件の改善等について交渉に入ることに同意した。<sup>4)</sup> また、ストの参加者に対する処罰がないことも合意された。こうして36年12月から37年2月の40日間を超えるフロントのストライキは、「20世紀における最もモニュメンタルな労働争議」と呼ばれるに至った。<sup>5)</sup>

両者の協約交渉は3月に合意に達した。最大



のポイントは、GMのすべての工場についてフォアマンに始まりUAW会長とGM副会長、さらには外部の調停者による強制仲裁まで数段階の苦情処理システムが制度化されたことである。これによってUAWの存在は17工場以外でも承認されることになった。ただしその基盤として組合が要求していた職場委員制度は退けられ、より小規模な委員会が設立されたにとどまった。また、先任権を勤続年限によってのみ決めること、能率給を廃止し、全国のGM労働者に最低賃金を定めること、生産標準を労使で共同決定することなどの要求も拒否され、必ずしも組合の要求は100%満たされなかったが、これらの点について経営側の専決権への一定の影響力は確保した。<sup>6)</sup> これは巨大自動車企業が文書で調印した最初の協約として大きな意義をもった。

GMに対する勝利に続いて、UAWはクライスラーの組織化に向かい、37年3月にダッジ・メイン工場で組合の承認を求めて1万7000人余の労働者が座り込みストを開始した。しかしGM争議の際には座り込みストを支持していたマーフィー州知事や世論も、その頻発と労働側の相次ぐ勝利、最高裁によるワグナー法への合憲判決などから、この種のストの必要性はなくなったとして姿勢を変えた（39年には最高裁もこれを違法とする判決を下した）。再び、マーフィー州知事の斡旋によりクライスラー社長とルイスCIO委員長の首脳会談がもたれ、4月にはGMと同様、クライスラー社も組合員を代表する交渉団体としてUAWを承認し、苦情処理システムの新設、先任権の重視などに合意、団交により協約が締結されるまで他のいかなる労働組織も支援ないし承認しないと約束した。

ビッグスリーの2社と相前後して、UAWはハドソン、スチュードベーカー、パッカード、ブリッグス車体、マリ車体および多くの部品メーカーにおいて組合の承認を求めてストライキ

を行い、38年春までには、これらのほぼすべての会社において要求を実現した。残る唯一の巨大企業は、ヘンリー・フォードの強固な反組合主義とその腹心の部下であるハリー・ベネットの暴力によって、組織化活動を厳しく締め出していたフォード社であった。

UAWのフォードに対する組織化キャンペーンは、会社の暴力的組合弾圧策である37年5月の「陸橋の戦い」(The Battle of the Overpass)以降、しばらく先延ばしにされていたが、40年春頃からCIOの支援を得て本格的に始まった。本社・工場が存在するディアボンの裁判所が工場ゲートでのピラマキを禁じた市条例を違法と判断したことから、組織化キャンペーンは強化された。41年3月までに最高裁はUAWがNLRBを通じて告発したワグナー法違反など多くの案件でその主張を認める判断を下し、組合活動のために解雇された22人の労働者の復職を命じた。これに対するフォード社の姿勢への反発とも相まって組織化攻勢は勢いを得て、4月には職場委員の解雇に抗議する小数の職場放棄が5万人の労働者が参加する大規模なストへと発展した。アメリカが第二次大戦に参戦し、急速に戦時動員体制へと転換するなか、労働争議による工場閉鎖は政府の介入をまねくのではないかと経営首脳は危惧した。<sup>7)</sup> さらに、UAWを中心とするボイコットによりフォード車の販売も不振に陥った。10日間のストライキの後、フォードはついにワグナー・ミシガン州知事の斡旋を受け入れ、スト中止の見返りにNLRBの代表権選挙を行うことに合意した。41年5月にはその選挙が行われたが、ヘンリー・フォードの期待に反してUAW・CIOが全体の70%近くを獲得して、排他的交渉権を得た。この結果、同年6月にフォードはUAWと「史上最も寛大な協約」を締結する。主たる内容は、業界最高の賃金と1日8時間を越える労働に1.5倍の超

勤手当を支払うことに加え、組合運動弾圧の中心であった用務局を廃止、労働者550人に1人の職場委員（ショップスチュアード）を承認、レイオフ、リコールの際に査定のない先任権原則を適用、不当解雇者を復職させることなどであった。

さらに重要であったのは、頑強に組合を拒否していたフォードが要求もされないユニオンショップ制を承認し、UAW加入者でなければ仕事につけない原則を受け入れたばかりか、組合存続の根幹である組合費の徴収に従業員の給与から天引きすることを発表したことである。これはアメリカ企業にユニオンショップと組合費のチェックオフがはじめて導入された事例であり、自動車産業のみならず、全産業の労働協約のモデルとすらなった。かくて、UAWによる自動車産業の組織化はほぼ完了した。

こうしてUAWは35年の設立からわずか6～7年間で「アングラ組織」からアメリカ最強の産業別労組のひとつへと急成長をとげた。Nelsonらの研究によると、UAWの組合員数は1937年にGM、クライスラーにおける組織化の成功を反映して20万人近くに急増したが、それは新たな組織化によるローカルの新設に基づくところが大きく、37年には新たに164ものローカルが組織された（第1表）。そして、第2次世界大戦期には組合員数はさらにめざましく増加するのであった。<sup>8)</sup>

### (3) 第2次大戦期の急拡大

1941年12月に第2次世界大戦へ参戦した直後、米連邦政府は戦時下における労使関係の安定化を目的に政労使三者

の代表からなる会議を招集し、ストライキとロックアウトを控えること、すべての争議を平和的に解決すること、当事者間で解決できない争議の最終調停機関を設立することについて合意を取り付けた。この合意に従い、翌42年1月には政労使各4名の代表からなる強力な裁定権限を持ったNWLB（全国戦時労働委員会）が設立された。同委員会は包括的な経済安定化計画実施の一翼を担い、生計費の上昇抑制、労働力の産業間移動のミニマム化など戦時経済の円滑な運営に大きく貢献した。<sup>9)</sup>

参戦後、自動車産業労使は戦時生産の遂行に全面的に協力した。当時、UAWの副会長であったルーサーは、自動車工場の軍需生産への転換を通じて一日500機の航空機生産を提唱する一方（それ自身「経営権」への挑戦であったが）、「犠牲の平等を通じた勝利」のための7ポイントプログラムを発表し、「創造的な指導者」として大きな注目を集めた。この計画は戦時生産に対するUAWの基本姿勢を示したものであり、公式にはストライキを控える「ストなし誓

第1表 UAW 組合員の成長（1935-1949）

|      | ローカル組合数 | 新規設立ローカル組合数 | 解散したローカル組合数 | 組合員数（人）   |           |
|------|---------|-------------|-------------|-----------|-----------|
|      |         |             |             | Troyの推計   | Nelsonの推計 |
| 1935 | 65      | 65          | —           | —         | 27,300    |
| 1936 | 71      | 17          | 11          | —         | 23,800    |
| 1937 | 209     | 164         | 24          | 195,400   | 175,100   |
| 1939 | 172     | 73          | 110         | 165,300   | 170,300   |
| 1940 | 272     | 120         | 20          | 246,000   | 191,900   |
| 1941 | 370     | 116         | 18          | 460,800   | 414,600   |
| 1942 | 452     | 155         | 73          | 592,400   | 521,200   |
| 1943 | 512     | 117         | 57          | 908,600   | 725,800   |
| 1944 | 634     | 160         | 38          | 1,065,100 | 1,053,400 |
| 1946 | 645     | 103         | 92          | 673,200   | 893,000   |
| 1947 | 817     | 224         | 52          | 855,500   | 819,900   |
| 1949 | 965     | 180         | 32          | 919,200   | 902,700   |

\* Troyの推計（Leo Troy, *Trade Union Membership, 1897-1962, 1965*）では、1938年14.95万人、45年89.18万人、48年89.34万人とある（引用者）。（資料）Daniel Nelson, “How the UAW grew”, *Labor History*, Vol.35 No.1, 1994 Winter.

約」を表明し、賃金凍結にも応じた。また、紛争の解決についてはNWLBの指示に従うと表明した。その引き換えに組合は、協約期間中、組合員が組合を脱退できない「組合員維持」条項を協約に加える合意を勝ち取った。<sup>10)</sup>

大戦下に自動車産業は巨額の軍需契約を獲得し、戦車など軍用車両や航空機・同部品の生産へと転換、「民主主義の兵器廠」としてきわめて大きな役割を果たした。政府は大企業を優先して軍需契約を与えたから、大企業を中心に雇用は増え、UAWの組合員も増加した。他方、戦時生産の急拡大による労働条件の悪化や労働災害の増加、賃金の据え置きに対し労働者の不満は徐々に高まり、とくに、生産や懲戒に対する苦情が増大した。UAWは会社が組合のストなし条項を悪用し、協約上のルールや労働者の苦情を無視してラインスピードを引き上げたと非難した。現場管理の主体であるフォアマンの不足や経験不足にも促され、熟練・半熟練ならびにUAWの職場委員を中心に組合は生産現場における発言力を高め、工場の伝統的な規律を侵食した。彼らは戦時契約に公的に定められていた以上に生産過程への影響力を行使したため、各社は日々の操業に対するUAWの影響力の制限に全力を挙げたとまで評価された。ミシガン南部の工場を中心に山猫ストが頻発したが、実際にはそれによる操業への影響は小さく、失われた労働時間は全体の0.1%に過ぎなかった。組合の拡大に対する経営側の狼狽ぶりが看取された。

雇用の急増とともに、大戦下に組合の勢力は急拡大した（前掲、第1表）。37年末にUAWは200余りのローカルと20万人近くの組合員を数えたが、41年には40万人を越え、第2次大戦終了直前には100万人にも達した。これらの組合員の増加は新たなローカルの誕生と並んで既存のローカルの拡大にも基づいた。第2次大戦

は国防支出の増加により大企業を中心とする雇用と組合員の増加を促し、30年代のワグナー法を上回る組織拡大効果を発揮したのであった。<sup>11)</sup>

## 2. 戦後労使関係の成立と特質

### (1) 戦後危機とその収束

第2次大戦の終了とともに、戦時下に抑制されていた労働者の要求は噴出し、大規模な労働争議がアメリカ経済を襲った。自動車産業はその代表であった。戦時下の賃金統制、戦後インフレによる賃金の目減り、終戦に伴う超過勤務の消滅、労働時間の短縮やレイオフによる収入低下などへの労働者の不満が高まる一方、自動車会社とりわけGMは戦時および大戦直後に巨額の利潤を獲得した。そこでルーサーらUAW指導部は45年秋に、GMに対し時間賃率30%の大幅な賃金引き上げを中心とする要求を提出した。しかも重要なことは、GMには十分な財務的余裕があるから、自動車価格を引き上げることなく賃上げを実現すべきであり、もしそれが認められないなら帳簿を公開するよう要求したことである。このようにUAWは価格や利潤までを交渉事項に含めるよう主張し、経営権への挑戦を開始した。この背景には、団体交渉を通じてアメリカの経済社会における労使の力関係を変化させ、福祉国家への道を開こうというルーサーらのソーシャル・ユニオニズムの思想があった。またそれに加え、ルーサーがUAW会長の座をめぐって共産党系のジョージ・アデスに対抗するため、ラディカルな要求を出したという主導権争いも反映していた。<sup>12)</sup>

これに対しGMはルーサーの要求は社会主義的であり、経営権を脅かすものとして強く反発、全面拒否の姿勢をとった。45年11月に会社は第一次回答として10%の賃上げと自動車価格

の引き上げを示したため、UAWはただちにストライキに突入、18万人の労働者が参加した。紛争が長期化するなかで、当時のトルーマン政権は事実調査委員会を作り調停に着手、同委員会は46年1月に車の値上げなしに19.5%の賃上げが可能と勧告した。しかし、ほぼ同時期に行われた鉄鋼業のストライキに対し政府が18.5%の賃上げを勧告し、これを労使双方が受け入れたこと、GMにおいてもUEW（電機労組）がこの相場で妥結し、ビッグスリーの他の2社もこれに従ったこと、さらには政府も価格引き上げを認めたため、UAWも最後にはこのパターンに従った。46年3月にGMとUAWは最終合意に達し、113日間、参加人員32万人に及ぶ大ストライキは終結した。合意されたのは18.5%の賃上げと賃金格差是正のために賃金平衡化ファンドを作ること、組合費の天引きにより組合の存在を保障し、配転・昇進の際に先任権をより重視すること、そして苦情処理システムを再編することなどであった。ルーサーが求めた価格への転嫁禁止という要求は容れられなかったが、その2週間後にルーサーはUAW会長に選出された。

このようにルーサーが当初の要求を降ろした背景のひとつには、大戦直後における米国政治・社会全般の「右傾化」があった。46年に行われた中間選挙では共和党が勝利し、ワグナー法の大きな修正につながるタフト・ハートレー法が大統領の拒否権を覆して成立した。さらに、米ソ冷戦に伴う国民の反組合意識の高まりも懸念された。このような状況のなかでは、組合のバーゲニング戦略と政府の経済政策とを結びつけ、米国経済の構造的変革を目指そうというルーサーの戦略は実現不可能に思われた。むしろ政治的反発を予想し、ルーサーら組合首脳部は状況が大きく変わる前に獲得した利益を確かなものにしておこうと考えるに至った。こう

してUAW指導部は政治の動向に対して防衛的となり、経済全般の構造的な変革をリードするより企業との団体交渉を通じて組合の保障や長期協約などを獲得することへと方針転換した。しかも団体交渉においても、労働者の経営参加より、「経済成長」と「福祉国家」の道が選ばれたのである。<sup>13)</sup>

長期ストとその結末は労使双方に大きな教訓を残した。GMはストライキのため生産開始が46年5月、フル生産は49年第1四半期にまでずれ込み、戦後に生じた自動車ブームによる利潤機会のかんりの部分をフォード、クライスラーに奪われることになった。GMを筆頭に各社は、労使関係の安定化のためUAWとの「休戦」を求めた。彼らは経営上の意思決定に対する組合の関与を厳しく拒否する一方、組合の存在を保障し、賃金や付加給付・労働条件については団交の正当な領域として交渉に応じ、要求を受け入れた。組合もまた、経済条件の大幅な改善の見返りに、経営権を尊重し、生産現場の秩序を守るという「契約」に合意した。これが1970年代末に至る戦後繁栄期における、米自動車産業の労使関係の基本的なパターンとなった。それを具体的に示すのは1948、50年に結ばれた2つの歴史的な協約であった。<sup>14)</sup>

## (2) 1948年および50年協約の特質

UAWとGMとの間に結ばれた1948、50年の2つの協約は、30年代以来の深刻な労使紛争の時代に終止符を打ち、戦後長期にわたる労使関係の安定を支えた枠組として機能した。『フォーチュン』が50年協約を“The Treaty of Detroit”（「デトロイト条約」）と呼んで以来、<sup>15)</sup> その意義がきわめて高く評価される傾向にあるが、実際にはその前提として48年協約があり、労使関係の安定化に貢献した点ではむしろ50年協約以上の価値を持った。ここでは両者を一括りに

して論じよう。

2つの歴史的協約が労使関係の安定化に貢献した要素は以下の5点にほぼ要約できる。まず第1に、48年協約は2年、50年協約はさらに異例の5年という、複数年にわたる長期協約だったことである（ただし、UAWはGMと46年にも2年協約を結び、また、53年には再交渉を行っている）。55年以降は3年協約が通例となり、99年まで続いた。協約期間中は、原則として賃金等の再交渉は行われず、生産標準などごく限られたイシュー以外でのストライキも禁じられたため、労使ともに膨大な手間とコストがかかる毎年の団体交渉から解放され、その分、労使関係が安定化した。とくに経営側にとって長期協約の意義は大きかった。毎年の交渉が破壊的なストライキとショップフロアにおける労使関係の悪化をまねき、長期的な視野に立った経営の展開を困難にしたためである。他方、組合は当初、長期協約に反対であった。毎年の賃金交渉が行われないとローカル組織が弱体化するという懸念に加え、協約期間中のインフレによる賃金の目減りを恐れた結果であった。このため会社側はすぐ次にふれるように、最大限の経済条件を提供することによって、組合の同意を取り付けようとした。

第2は、その賃金・付加給付の面で会社側が大胆に譲歩したことである。まず、実質賃金の上昇を保証する賃上げ方式が採用された。48年協約では、アメリカ経済全体の生産性上昇率（平均2～3%）にみあった毎年の賃上げ率（年次改善要素 Annual Improvement Factor：AIF）と協約期間中のインフレによる賃金の目減りを自動的に補てんする生計費調整（Cost of living adjustment：COLA）条項を備えた新たな「賃金公式」が導入された。この「公式」による賃上げは50年協約で再確認され、79年まで継続された。

やや立ち入って見ると、48年協約ではまず直ちに時間当たり11セント／時の賃上げが合意された。そのうち8セント／時は40年以來の生計費上昇によって目減りした賃金を補い、実質賃金を40年水準に回復することを目的にした。残りの3セント／時（48年5月の組立工平均時給1.49ドルの2%）の基本賃金の引き上げは、技術革新と経済成長から得られる利益を労働者に分与し、生活水準を向上させることを目的としたAIFであった（協約2年目の49年5月にさらに3セントの基本給引上げが行われた）。<sup>16)</sup>

加えて48年協約は、労働省の消費者物価指数（CPI-W）の変化に応じて、4半期ごとに賃金を自動的に調整するエスカレーター条項を備えていた。同指数が1.14ポイント上昇するとともに1セント／時の賃上げ（物価調整手当の支給）が定められ、調整の上限はないが、下限すなわち物価の低下による賃金引き下げの限度は現行賃金より最大5セント／時までと定められた。なお50年協約では、AIFは組合と会社の要求の中間をとって毎年4セント／時へと1セント引き上げられ、COLAの物価低下に伴う賃金の引き下げ幅の上限も現行賃金の3セント／時までには縮小されるなど、組合に有利ように改訂された。

このAIFとCOLAからなる長期協約は、当時のGM社長であったチャールズ・ウイルソンが提案した「進歩の成果の分かち合い」に基づいた。ウイルソンは戦時・戦後のインフレによる賃金の目減りを回復するのと同時に、協約期間中の実質賃金を維持し、さらにその上昇を可能にする公式をUAWに提案した。ウイルソンの目的が労使関係の安定、なによりも長期協約を組合に受け入れさせることにあったことは疑いない。

他方、組合はAIFを原則的に受け入れ、COLA

には反対した。UAWは48年協約交渉の際に25セント／時の賃上げをはじめ、132項目の要求を提出したが、多くは未解決のままに残された。AIFについては、労働者が生産性上昇の成果に与る権利を持っていることを経営陣が認めたことは評価したものの、2%（3セント）という賃上げ幅はGMの利益に比べ少なすぎ、「進歩の成果の分かち合い」はジェスチュアに過ぎないと批判した。COLAに対する反対はより強かった。それは賃上げを物価上昇の枠内に閉じ込め実質賃金を凍結すること、また、物価低下期には際限なく賃金が引き下げられる反面、物価上昇期の賃金引上げには限度が設けられるのではないかという危惧のためである。このため団交では、すでにふれたように、賃金の下方調整が厳しく制限された。50年協約交渉時でも当初UAWはCOLAを中止する方針だったが、会社が5年協約の締結の見返りに大きな譲歩を行う用意を示したため、これを受け入れ、あわせて協約期間中のインフレに対する備えとしてCOLAを承認した。<sup>17)</sup>

賃金公式は労使関係の安定化に大きく貢献した。労使双方の利益に叶う「公式」が考案されることによって、はじめて複数年協約が広く受け入れられた。また、労使交渉の最大の難関である賃上げ率の基準がAIFを通じて全米の生産性上昇率にリンクされたことは、労使に秩序だった賃金調整方法を提供し、賃上げの「力」による決定をミニマム化する役割を果たした。GMの伝説的な経営者であったA.P.スローンはこの賃金方式が採用された48年以降、全国的な労使交渉をめぐって大きなストライキは起きていないとして、その労使関係の安定化効果を高く評価した。<sup>18)</sup>

第3に、これは50年協約の最大の貢献だが、UAWは主要な産業のなかできわめて有利な会社負担の年金・医療保険を獲得した。GMはい

ずれも1920年代に一部の提供を始め、第2次大戦期の賃金統制のなかで優秀な労働者を確保する手段として積極的に活用した。当初はなお小規模なものだったが、ルーサーが切望していた基本的な社会保障を会社から勝ち取る第一歩となった。

戦後になると、年金問題は大きな注目を集めた。インフレによる賃金や公的年金の目減りから、その引き上げないし企業年金の創設・拡充を求める組合の運動が高まった。一方、政府はインフレ対策から賃金凍結を要請する一方、金銭以外の付加給付を増やすことは承認し、企業の側でも、戦時の超過利潤税に対し、退職金積み立てプランを利用した節税策が人気を集めた。

すでに石炭や鉄鋼業において組合は会社負担による年金や保険給付を獲得していたが、自動車会社は年金を経営権に属するものとみなし、団体交渉の場において議論することを拒否してきた。しかし、上の各業種の動きに加え、最高裁がインランドスチールのケースで年金その他の付加給付について交渉しないのは違法と判断したことは、組合側の行動を活発化させた。主たる標的はフォードであった。1947年の協約改定交渉でフォードは、賃上げか会社拠出の年金プランかの選択を組合に委ねた。提案された年金は従業員が掛け金を支払ううえ、賃上げ幅を減らす（1時間当たり15セントを7セントにする）条件付きであったため、組合員投票で否決された。しかし、ルーサーは好機到来として49年には年金問題を重要な 이슈に位置づけ、ストを構えながらフォードと交渉を進め、その年の協約ではじめて65歳、勤続30年以上の労働者に月100ドル（ただし平均月額32.5ドルの公的年金を含む）という手厚い年金支給を勝ち取った。フォードは年金支払い（年間2000万ドル）を可能にする基金の設立に同意したが、実際の払い込みは強制されなかった。

独立の会計士によって厳しく管理された年金基金を設け、十分な蓄えをしておけば、会社が破産しても年金は確保できるとUAWが考えたためであった。

UAWとGMとの50年協約の年金規定は労働者にとってさらに有利なものとなった。その骨子は、年齢65歳以上で勤続10年以上の退職者に対し、勤続年数1年につき月額1.50ドル（最長30年）を支給するという点にあった。フォード、クライスラーでは、公的給付と合計して100ドルになるよう年金が支給されたので、前者が増えれば会社負担分は減額されたのに対し、GMでは企業年金額は従業員の勤続年限に応じで決められたので、公的年金が引き上げられると合計の年金受給額が増えることになる。事実、フォードの協約締結後に公的年金の支給額がほぼ倍増されたため、GMの30年勤続の退職者は企業年金45ドルと合わせ月額117ドルを受けとった。このため、UAWは月100ドルという年金の壁を打ち破ったと成果を誇ったほどである。

医療給付については、前史としては、1948年に新興のインデペンデント企業であり、間もなく自動車産業から姿を消すカイザー・フレイザー Kaizer-Frazer 社からUAWが入院・手術などの保険を獲得したのが初めてだったとされるが、本格的な出発点は50年協約により、非営利の民間医療保険団体であったブルークロス・ブルーシールドが提供する医療保険（入院・手術などをカバーする基礎的医療保険）の掛け金の半額をGMが組合員と家族に対して負担すると約束したことにあった。これはただちにフォード、クライスラーでも採用され、100万人以上が医療保険に加入できるようになった。ルーサーはGMが契約したブルークロス・ブルーシールドでは、保険内容が限られているとの不満を示し、以後、その拡大が図られる。

第4に、50年協約のいま一つの画期性として、

GMが「修正されたユニオンショップ条項」を承認したことがあげられる。ユニオンショップとは一般に、組合員のみを雇用するクローズドショップ（タフト・ハートレー法によって禁止された）とは異なり、会社は誰でも採用できるが、雇用された人は一定期間後に組合に加入する義務を負い、協約期間中は組合員であることが継続雇用の条件となるというものである。

これに対してGMがUAWと合意した条項の最大の特徴は、現在、非組合員である従業員は組合への加入を強制されないという点にあった。その分だけユニオンショップ協定から後退したと言えたが、UAWは現在の組合員を維持できるうえ、新規採用者に組合加入を義務付けることができた。これによってGMはUAWを永続的な存在として承認したことを公式に示したから、組合のプレステージと安全性は高まった。長年クローズドショップに強く反対していた姿勢を180度転換した点で、この条項はGMの最大の譲歩とまで言われた（なおGMが完全ユニオンショップ協定を結んだのは1955年協約である）。

第5に、賃金引き上げ、組合の承認と引き換えに、会社側は労働組合の挑戦を退け経営権を防衛することに成功した。30年代にUAWが台頭した後も、GMは生産品目や工場立地、生産計画・生産工程の決定、生産標準や従業員への懲戒、採用・昇進などの決定権は会社が一方的に持つとして、その姿勢を変えなかった。30年代末にも、全工場を閉鎖するという組合の圧力に屈せず、生産停止やその遅滞に責任ある労働者を解雇し、先任権ベースで配転を行うべきとの組合の要求を退け、メリットや能力などに従って従業員を配転した。GMの生産標準は他社に比べ高い水準に維持され、会社は戦時中にもそれを緩和せず、戦後もその維持と改善に全力を挙げた。

これに対して組合は48年協約交渉の際に、すべての仕事の割り当てを先任権ベースで行うこと、労働者の同意なく他の仕事に再割り当てされないという条項を入れること、そして生産標準を労使協議と労使合同の時間研究の対象とすること、職場委員 (steward) システムを承認し、工場に苦情処理要員として1万人以上を配置すること、工場における外注化 (下請化) を協議と組合の事前承認の対象とすることなどを要求した。しかしこれらは会社による現場管理の根幹にふれる問題であったから、すべて拒否された。50年協約時に組合は再び配転条項の変更、生産標準条項の改善、職場委員の増員、仲裁管轄権の拡大を要求したが、先任権の計算などごくわずかな改善を得たのみにとどまった。<sup>19)</sup>

48、50年の協約による実質賃金の引き上げ、年金・医療費の負担などのコストは巨額に上がったが、当時はGMのコスト負担能力についてはほとんど疑われなかった。50年協約のコストをみると、まず賃上げ率 (AIF) のみで年4セント、5年間で合計20セントに達した。それ以前の5年間の自動車産業の実質賃上げ額は8セント (『フォーチュン』では6セント)、鉄鋼でも11セントに過ぎなかったから、50年以降の賃上げ率はきわめて高水準にあった。UAWの試算では、50年協約による賃上げと年金その他の付加給付を合計した実質賃金の引き上げ額は初年度で労働者1人1時間当たり19セント、5年目には35セントに達し、総額では10億ドル余という巨費に上ると発表した。GMはこれにはコメントしなかった。また、『フォーチュン』は、詳細は不明だが、賃上げにより5年間に労働者1人当たり400ドル、5年間累計で1200ドルの実質賃金の上昇が予測されると発表した。

しかし、当時GMは業界の中で抜群に高い収

益力を誇っていた。49年に同社は、米企業としては史上最大の6億5600万ドル以上の純利益と11.5%の販売利益率をあげたほどだった。しかも、労使関係の安定化はコスト負担の大幅な軽減に貢献すると推定された。5年の間ストライキと重大な生産の中断から免れることができるならば、会社は生産やモデルチェンジ、機械工具に対する投資などに将来を見越した計画を立てやすくなる。『フォーチュン』は、エンジニアリングや生産計画を自由に立てられるようになるだけで、会社にとっては労働者1人1時間当たり15セントの価値があると推定した。AIFとCOLAの賃金公式の採用もその予測を可能にした。AIFによる2～3%の賃上げも、巨額の新投資 (1947～49年に6億6400万ドル以上。ちなみに、1933～46年には4億4800万ドルに過ぎなかった) から判断すれば、GMが米経済全体の生産性上昇率を容易に上回ることができ、したがってAIFは十分に賄えると考えられた。COLAの調整分もインフレ期であるがゆえに価格に転嫁できる。年金や保険費用も時間当たり10～12セントのコスト上昇につながるが、他社はすでにほぼこれに近い分を負担しているので、競争上のデメリットとはならない。なにより自動車産業労働者はまだ若く、年金や医療費の負担を懸念する段階には達していなかった。GMは50年協約に10億ドルのコストを支払ったが、それは「安い買い物」だったと評されたのである。<sup>20)</sup>

### 3. 戦後労使関係の断面：全国協約改定にみる賃金・付加給付の上昇

1948、50年協約で確立した団体交渉の枠組みは、70年代末に至る米経済の繁栄と自動車産業の強力な国際競争力を背景に、長期にわたる産業平和の礎石となった。この時期に確立した



賃金引き上げ方式が、いわゆるパターン・バーゲニングを通じてビッグスリーに共通した実質賃金の上昇、年金や医療給付など付加給付の改善をもたらし、労働者の生活水準を大きく引き上げたためである。付言すれば、これらの成果のうちCOLAエスカレーターと毎年の自動的な実質賃上げ条項付き複数年協約や後述するSUB、“30 and out”の年金条項そしてパターンバーゲニングなどは、自動車協約のモデルとなってアメリカの団体交渉全体のなかに普及したものであった。以下、50年代から70年代末に至る自動車産業の全国協約改定交渉の結果に即して、賃金・付加給付の上昇プロセスをごく大まかに検討しよう。<sup>21)</sup>

### (1) 賃金・COLA

およそ1950年から79年に至る期間、AIFとCOLAの公式による賃上げ方式は維持された。後の時期とは異なって、ボーナスやプロフィット・シェアリング（利益配分制度）など基本賃金の引き上げに代わる弾力的な報酬制度はなお本格的には登場していなかった。プロフィット・シェアリングは、ビッグスリーよりはるかに収益力の劣るアメリカン・モーターズがさまざまな付加給付の拡充と従業員のための自社株購入を目的に、1961年にごく一時的に設けられたにすぎなかった。

まずAIFについてみると、ほぼ一貫して上昇率が高まっていることが分かる。必ずしも完全な数値ではないが、GMならびにフォードの協約に関するいくつかの資料から作成した第2表によると、AIFは48、50年協約の年3セント〜4セント／時から53年改定では5セント／時に上昇した。その後、55年協約から61年協約の間の約10年間（正確には55年から65年まで。64年は除く）は6セント／時（ないし2.5%のいずれか大きな方）に維持された。しかし景気

が過熱し、インフレ率が高まった66年には約10年ぶりで2.8%（最低6セント）プラス2セント／時へと引き上げられ、さらに67年から82年の間は基本の3%は変わらなかったが、協約改定の初年度に定額の賃上げが加わるが多くなった。経営側は米経済全体の実質生産性上昇率を、一方、組合側は自動車産業の生産性上昇率をそれぞれ根拠に、AIFの率を主張したが、結局、両者の妥協によりその中間に決まることが通例となった。

ただ後の時期になると、AIFおよびCOLA調整額の一部が付加給付拡充に振り向けられるようになった。GMとの61年協約では、「6セント／時あるいは基本賃率の2.5%のいずれか大きな方」から2セント／時がこの目的のために控除され、同様の理由で64年のGMとの協約でも、初年度の賃上げが据え置かれた（職務間の賃金格差を是正する体系調整のみフォード1セント／時、GM 2.5セント／時の拠出）が、これはなお例外的な現象であった。

AIFとは直接関連はないが、50年代と60年代後半以降には熟練工に対し賃上げの上乗せが行われた。もともと自動車産業の熟練工の賃金水準が他産業のそれより低かったことに加え、戦後に行われた賃上げの多くやCOLA調整が定額方式によったため、生産工との賃金格差が縮小し、これを既得権の侵害とみなした熟練工が格差拡大を求めたためである。熟練工はUAW内でよく組織された独自のグループを形成し、独立すら含むような自立性を要求した。彼らを組織内に引き留めるため、UAWは66年には憲章を改正し協約への独立の投票を行うことを認めた（実際、73年のフォードの全国協約改定において熟練工は批准を拒否した）。<sup>22)</sup> UAWの産業組合主義がその発足の当初から内包する、一般工と熟練工の利害対立を表したものであった。事実、後掲の第4表に従えば、賃金上昇率

第2表 GM、フォードの AIF および賃上げの推移

|           |                                                                                                |                                              |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 1950～52   | AIF を年4セント／H（以下、同様）に設定。                                                                        | 保全・工具・金型などの熟練工に5セント追加賃上げ（GM）                 |
| 1953～54   | AIF を年5セントに増額                                                                                  | 熟練工に10セントの追加賃上げ                              |
| 1955～57   | AIF の増額：6セントか基本賃率の2.5%のいずれか大きい方（平均6.1セント推定）。                                                   | 55年：熟練工に8セントの追加賃上げ                           |
| 1958～60   | AIF：6セントか基本賃率の2.5%のいずれか大きい方（平均6.2セント推定）。                                                       | 58年：熟練工に8セントの追加賃上げ                           |
| 1961～63   | AIF：6セントか基本賃率の2.5%のいずれか大きい方（平均4.4セント推定）。61年のみ2セントを控除。                                          |                                              |
| 1964      | AIF：2.8%（7セント）に増額⇒GMはゼロ（医療・生命保険給付に振り向け）                                                        |                                              |
| 1966      | 66～67年にはAIF：2.8%（7セント）。66.9に基本賃率に2セントの特別追加増額。                                                  |                                              |
| 1967～1969 | AIF：3%に増額。初年度10ないし20セントの賃上げ、2～3年度：3%の賃上げ                                                       | 67年：熟練工に30セントの追加賃上げ                          |
| 1970～72   | 初年度46.5セント～58セント（平均51セント） 2～3年目は3%賃上げ＝協約期間を通じて平均1.20ドル。                                        |                                              |
| 1973～75   | AIF：初年度3%+12セント（22セント～33.5セント）、2～3年目：3%に賃上げ（協約期間中45.5～81セント）                                   |                                              |
| 1976～78   | AIF：初年度3%+20セント（32.5～45セント） 2～3年目：3%（2年目16.5～30セント 3年目17～30セント）（協約期間中0.66～1.06ドル）              | 熟練工は最初の2年間に25～35.5セントの追加賃上げ（生産工との賃金格差を広げるため） |
| 1979～81   | AIF：初年度3%+24セント（41.5～56セント） 2～3年目：3%（2年目23～38セント、3年目23.5～39セント） 2年目は職務間の格差は正の原資として一人当たり0.25セント |                                              |

（資料）1950～63：“GM Wage Chronology”：64以降：Ford, 2011 *UAW-Ford National Negotiations Media Fact Book*, *Monthly Labor Review*. 藤田至孝など。（文献については注21を参照）

は50年代を除けば一般工の方が高く、60年代末以降の熟練工に対する上乘せ賃上げによっても、両者の賃金格差は50年代の水準には戻らなかった。

公式のもう一方の柱をなすCOLAは、政府支援の要請および経営再建のため2009年初頭に廃止されるまで維持された。それゆえ70年代末までの変化の焦点は、AIF同様、調整公式とその金額、基本賃金への繰り入れの度合いにあった。

まずこの期間にCOLA調整の基準として選ばれる米労働省の物価指数が2度ほど変化した、これは技術的な問題なので立ち入らない。ただ53年に、50年9月から依拠するようになった消

費者物価指数（CPI-W）の基準年次が1935～39年から1947～49年へと変更されたことが、朝鮮戦争期のインフレによる実質賃金低下への不満と相まって、5年協約の再交渉につながったことを指摘しておこう。これによって、CPI-Wの1.14ポイントの上昇につき1セント／時の引き上げ（48年協約）と定められていた調整率は、0.6ポイントの上昇につき1セント／時へ改められた。この割合は物価上昇を完全に補てんするものとみなされた。<sup>23)</sup> 以後はインフレの進行に伴い、またAIFの上昇とはほぼ並行して調整率は定期的に引き上げられ、55年以降は0.5ポイント、64年以降は0.4ポイント、73年以降は0.3ポイントそして79年には0.26ポ

イントの物価指数の上昇につき、それぞれ1セント／時と改められた。なお67年から69年の期間のみ、四半期ではなく、年間調整方式がとられた。

こうした決まった毎年の調整額は第3表のとおりである。60年代前半までは比較的少額にとどまっていたが、インフレ率を反映して60年代末から急増し、70年代初頭には約0.5ドル／時と爆発的に増加した。協約期間中に蓄積されたこの調整分は、次の協約改定時に、どこまで基本賃率に繰り入れるかが争われる。インフレによりこれも70年代後半から大幅に増え、76年協約では前協約期間中に積み上げられた1.14ドルのうち1.09ドルが、79年協約では1.37ドルのうち1.32ドルが、それぞれ基本賃率に繰り入れられた。

当初、賃金調整の上限は設けられていなかったが、67年協約においてUAWは年間調整の3セント／時～8セント／時という制限を受け入れた。しかし、これは協約期間中に蓄積された26セント分の調整が受け取れなくなる「大きな誤り」であったことが明らかとなり、次の協約改定交渉時には、この失われた26セント分を取り返すために大幅な賃上げと調整の上限の撤廃を求めて66日のストライキが敢行され、組合はその要求を通した。<sup>24)</sup> ただし、急増する付加給付コストを一部負担するためCOLAの一部も転用され、フォードとの67年協約ではCOLA調整のうち1セントが祝日の増加に、また、フォード、GMとの79年協約では3年間で14セントが転用された。<sup>25)</sup>

AIFとCOLAによる賃上げの効果はきわめて大きかった。いくつかの推計があるが、いずれもほぼ同様の事実を示している。代表的なものとしてBarnardによると、1948年に生産工の所定内時間賃金（付加給付を除く）の平均は1.50ドル／時であったが、1980年には10.77

**第3表** フォードのCOLA調整金額と基本給への繰り入れ

COLA 調整額

|      | 変化(¢) | 累積(¢) |
|------|-------|-------|
| 1950 | 0.03  | 0.11  |
| 1951 | 0.10  | 0.21  |
| 1952 | 0.04  | 0.25  |
| 1953 | 0.02  | 0.27  |
| 1954 | -0.02 | 0.25  |
| 1955 | 0.01  | 0.26  |
| 1956 | 0.06  | 0.32  |
| 1957 | 0.06  | 0.38  |
| 1958 | 0.06  | 0.44  |
| 1959 | 0.03  | 0.47  |
| 1960 | 0.04  | 0.51  |
| 1961 | 0.01  | 0.52  |
| 1962 | 0.03  | 0.55  |
| 1963 | 0.03  | 0.58  |
| 1964 | 0.03  | 0.61  |
| 1965 | 0.04  | 0.65  |
| 1966 | 0.11  | 0.76  |
| 1967 | 0.02  | 0.78  |
| 1968 | 0.08  | 0.86  |
| 1969 | 0.08  | 0.94  |
| 1970 | 0.00  | 0.94  |
| 1971 | 0.14  | 1.08  |
| 1972 | 0.11  | 1.19  |
| 1973 | 0.22  | 1.41  |
| 1974 | 0.49  | 1.90  |
| 1975 | 0.37  | 2.27  |
| 1976 | 0.19  | 2.46  |
| 1977 | 0.36  | 2.82  |
| 1978 | 0.54  | 3.36  |
| 1979 | 0.55  | 3.91  |

基本賃率への組み入れ

| 年月      | ドル   |
|---------|------|
| 1953. 7 | 0.19 |
| 1958. 9 | 0.15 |
| 1961.10 | 0.12 |
| 1964. 9 | 0.9  |
| 1967.10 | 0.18 |
| 1970.11 | 0.23 |
| 1973.11 | 0.35 |
| 1976.10 | 1.09 |
| 1979.10 | 1.32 |

\*変化の単位はセントとあるが、ドルの誤りではないと思われる(引用者)。

(資料) 2011 UAW-Ford National Negotiations Media Fact Book.

／時ドルに上昇した。増加分9.27ドルのうち、5.44ドルはCOLAに、2.71ドルはAIFにそれぞれ由来し、この両者が賃上げ全体の75%を占めた。なお賃上げの残りの1.12ドルは一律引き上げ分、体系調整、高賃金ジョブの追加などによると推定している。<sup>26)</sup>

## (2) 雇用・所得保障と労働時間

賃金決定の「公式化」により、それに費やしていた労力を付加給付の獲得へと振り向けられるようになった組合は、1950年代半ば以降、この点でも大きな成果をあげた。UAWが労使交渉において獲得したのは、雇用・所得保障を目的とする補完的失業給付（SUB）や有給個人休暇など労働時間の短縮、年金と医療給付など多岐にわたったが、このうちSUBと“30 and out”の退職条項をもつ年金、有給個人休暇は自動車産業が初めて導入したものだ。<sup>27)</sup> こうしてUAWは、アメリカにおいて公的な社会保障制度を補完する、私的社会保障整備のパイオニアとなった。年金と医療給付は次項で論ずるとして、本項ではまず雇用・所得保障と労働時間にかかわる付加給付について取り上げる。

### 1) 補完的失業手当（SUB: Supplementary Unemployment Benefit）

自動車産業はその発足の当初から需要と生産の季節的変動が大きく、また、1920年代になると販売が景気循環に影響され大きな振幅を描くようになった。モデルチェンジや販売不振のたびに現場労働者の大規模なレイオフが繰り返されたため、他の産業には見られないほど大きな雇用の季節的・循環的な変動が生じた。しかも、レイオフの決定そのものは経営権として不可侵なものとみなされたから、UAWはそれを前提にして、組合員の雇用・所得保障を獲得・強化することに全力を挙げた。まず組合は勤続年限の長い中高年齢層をレイオフから守り、再雇用機会を高めることを目的にセニヨリティ・システムの導入を求め、ついで年間における就労時間の保証、それが不可能なら年間の賃金保障を要求した。これに対し1939年にGMは、レイオフされた労働者の所得を保障する制度の設立に同意したが、資金源を従業員の将来の賃

金に求めたためUAWの反対にあい、実現しなかった。<sup>28)</sup>

しかし大戦後になると、不況やオートメーションの進展による失業への危惧から年間を通じた賃金の保障がUAWの政策アジェンダの最優先項目に位置づけられるようになった。55年のGMとの交渉では、レイオフされた労働者に生活水準を維持できるだけの所得を保障する基金の設立が要求された。UAWは2500万ドルという史上最高のストライキ資金を蓄え交渉に臨んだが、これに対してGMはその要求を経営権に対する挑戦とみなし、実行されない労働に対して支払いを求めるものと拒否した。代わってGMは、ホワイトカラーに与えられているのと同様の株式購入・積立プランを組合に提案した。これは従業員の積立金に会社が50%を上乗せして従業員名義でGM株と国債へ投資し、レイオフされた場合には、所有する株式を担保にGMから無利子ローンを受けるというものであった。GMの強硬な姿勢を見たUAWは、新しいアイディアを受け入れやすいフォードに矛先を転じ、55年にはストを構えて同社との交渉に臨んだ。<sup>29)</sup>

この交渉時にフォードはUAWのSUBとある程度共通した自らのプランを提案した。交渉の末まとまったプランの骨子は、レイオフされた労働者に対し、州による失業手当に上積みして、手取り賃金の一定割合を保障する基金を会社の全額拠出により設立するというものであった。すなわち会社は、1年以上の先任権を持つ労働者がレイオフされてから1週間経った後、つぎの4週間は失業手当を加え手取り給の65%、次の22週間は同じく60%（最高は25ドル）を支払う、総額5500万ドル（GMでは1億5000万ドル）の基金を創設する。このため、会社は労働者1人1時間あたり5セントを積み立てるほか、基金が一定額を割ったら積み増しする義務を負

った。UAWはSUB基金への拠出という「ペナルティ」によって企業が年間を通じて雇用を安定させることを期待したが、会社は従来と同じようにレイオフを繰り返すにとどまった。<sup>30)</sup> フォードとの交渉妥結後、GMもまたストを恐れて同じ内容を受け入れ、間もなくSUBはビッグスリーから自動車業界全体へ、さらには鉄鋼、アパレル、ゴムなど労働組合が強い組織力を誇る産業へと普及していった。

SUBの実効性がきわめて高いことはただちに明らかになった。運用が始まった最初の3年間には58年不況の影響もあり、GMは1億500万ドル以上を払い出した。以後、UAWは給付金額と期間の増大を求め、会社による拠出額の増加を交渉の優先事項とした。この結果、まず58年協約では最初の4～5週間後の所得保障額は手取り給の65%、最大の給付期間も39週に引き上げられ、61年協約では、給付期間を52週間に延長して手取り給の62%を保障することになった。これによって文字通りの「年間賃金保証」(guaranteed annual wage) が実現した。さらにUAWは67年にはフォードとの2か月のストライキを経て、52週の給付期間について手取り給の95% (通勤・ランチコスト向けに週7.5ドルを差し引く) まで保障を引き上げることに成功した。SUBは自動車産業の報酬体系における最も大胆なイノベーションと評価されたが、<sup>31)</sup> 事実それは米企業の伝統的な雇用調整の方法、レイオフに伴う所得喪失の問題を緩和した点で画期的意味をもっていたと言えるであろう。

70年代に入ると、第1次石油危機後にはレイオフが急増 (UAW結成後初めて15年以上の先任権をもった労働者がレイオフされた) したため、GM、クライスラー、AMCのSUB基金は枯渇し、その支払が停止されるという新たな問題が発生した。このため76年協約では、

SUB基金への拠出の増加 (労働者1人1時間当たり12～24セント) と特別事前払込 (同1人当たり200ドル、総額3200万ドル) が合意された。これにより20年以上の先任権をもつUAW組合員は、レイオフ後1年間は賃金の95% (公的失業保険とあわせ) と医療保障を受けられることになった。同時に、この基金が枯渇した場合、先任権10年以上の労働者への給付を保障するためGBA (特別保証給付会計) が7400万ドルの基金を持って設立された。これらは次の79年協約ではさらに強化され、基本基金への払込額は1人1時間当たり17～29セントへ、GBAの総額も9200万ドルへそれぞれ引き上げられた。さらにGBAを使い尽くした場合の保証として、最高9200万ドルを会社からGBAに貸し出す制度も新設された。

## 2) 労働時間

労働時間の短縮は大戦前から要求され、戦後も長期にわたって繰り返し団交のテーマとして取り上げられた。当初は肉体的な疲労の軽減が主たる根拠とされたが、56年9月のAFL・CIOの労働時間短縮のための会議を契機に、成果配分を求める手段の一部となり、<sup>32)</sup> さらに、技術革新やレイオフに対抗する雇用保障・創出の手段として要求される側面も強まった。具体的な手段としては、有給休日や休暇、個人有給休暇の新増設、超過勤務や休日出勤手当から早期退職などまで多様であった。

フォードとUAWとの協約改定史を見ると、1942年に有給休暇 (vacation) プランが確立し (GMでは40年)、勤続1年で1週間、5年で2週間が認められ、47年には6日間の有給祝祭日 (paid holiday) も制定された。以後、これらはほぼ協約のたびに延長された。有給休暇は50年には勤続15年で最大3週間、70年には勤続20年で5週間へと増加され、有給祝祭日も79年協約では3年間で43日 (年間14日余) まで

伸びた。国民の祝祭日や休暇、病欠を合わせ、76年協約では合計年40日以上休暇が獲得された。とくに70年代に入り、大量レイオフの経験を踏まえ、組合は労働時間の短縮によるワークシェアリングや雇用の創出を強く求めた。73年協約では、外注制限、早期退職制、残業時間規制などが合意され、さらに76年協約では、新たに1年以上の先任権をもつ従業員に年間12日の「個人有給休暇」(paid personal holiday)が与えられることになった。これは個人別に取得される休暇であり、工場は開いたままで月1回は週休3日制となることを意味する。自動車産業労働者の付加給付パッケージに対する最新の重要な追加とされるが、組合の推定によれば、これによって年間5%の雇用増が見込めた。<sup>33)</sup>

このほか興味深いイシューとして、超過勤務労働を労働者が拒否できるか否かという問題が持ち上がったことにふれておこう。73年のクライスラーとの協約交渉時に、会社側は超過勤務の強制は経営権に属するものとみなしたが、これに対してUAWはそれを拒否できないことは個人の自由を侵害するものとして強く反発した。会社側は超過勤務が需要のピーク時には不可欠であり、また、労働者を追加採用し、需要が低下した後でレイオフするのに比べるとコストが安くつくとして主張した。結局、超過勤務労働量に制限を設けること、1日9時間以上および日曜日は働かず、第3土曜日の出勤は拒否できる（ただし出勤状態の良い労働者などという限定つき）という妥協が成立した。

### (3) 年金と医療給付

UAWはまた、企業年金と医療給付の獲得を通じて、就労時および退職後の組合員の所得と生活の保障を図った。ルーサーはUAWに「未完の社会保障制度」を完成させるエージェント

としての役割を求めたのである。<sup>34)</sup> 他方、会社側は賃金の現金部分に対する監視と比べ、当面の支出が少なく、会計上の処理方法も不確定で長期的な影響が明らかではない、これらの経費には寛大になる傾向があった。むしろ経営側は現在の賃金上昇を抑制するのと引き換えに、年金・医療給付の引き上げを認めた。こうして、一度獲得された給付はたちまち既得権化し、以後の交渉で減多に失われることはなかったから、年金・医療給付はめざましく充実していった。

#### 1) 年 金

すでにふれたとおり、UAWは1949年のフォードとの協約、50年のGMとの協約において無拠出年金を獲得した。以後、協約改定のたびに給付額は積み増しされ、年齢や勤続期間など給付要件も緩和されていった。50年協約では、通常の退職年金として年齢65歳以上で勤続10年以上の退職者に対し、勤続年数1年あたり月額1.50ドル（最長30年）が企業年金から給付されたが、以後この金額は53年には1.75ドル（公的年金とあわせ最高で137.5ドル）、55年には2.25ドル、58年2.4～2.5ドルへと増加した。とくに55年協約での改善は顕著であり、従来は勤続30年までが年金支給額計算の際の算定上限だったが、それが外された。さらに、一定の勤続年限の60歳未満の退職者にも65歳になると年金が支給されるよう改定された。その結果、年金制定前（49年）に退職した労働者とその配偶者の平均収入がわずか月54ドルであったのに対し、50年代末には（公的年金108ドルを含め）月245ドルと5倍近くに増加した。給付額の騰勢は60年代に入ってさらに高まり、GMがアメリカ企業として史上最高の純利益を獲得した前後の64年協約では給付額は4.25ドルと50%も増加した。この協約によって65歳30年勤続の退職者は企業年金127.5ドル、公的年金175ドルと合わせ、月302ドルを受け取る

ことになった。

通常の退職プランに加え、早期退職プランによる年金の積み増しが図られた。GMの早期退職制度がいつごろから始まったのか確かではないが、少なくとも55年協約にはその規定があり、そこでは10年以上勤続した60～65歳の従業員が退職した場合、65歳まで特別の年金が支給され、勤続1年あたり4.5ドル（以前は3ドルとある）に増額するとある。さらに次の58年協約では、同じく10年勤続以上、60～65歳の従業員が退職した場合、65歳まで支払われる年金の2倍を倍増する（65歳になって公的年金を受け取るようになったら、通常の企業年金に引き下げる）ことが定められていた。64年協約では早期退職条件が緩和され、勤続年限と年齢を足して80以上の労働者を対象に、30年勤続した組合員が60歳に達していれば、65歳まで以前の月収の70%あるいは400ドルが年金に加えて支給されることになった。ただし、60歳以下ならびに勤続30年以下で退職する場合は特別の積み増し分は減額される。このプランはGM、フォードに続いてクライスラーへも普及し、UAWの年金プラン普及の第1ラウンドが終了したと評された。<sup>35)</sup>

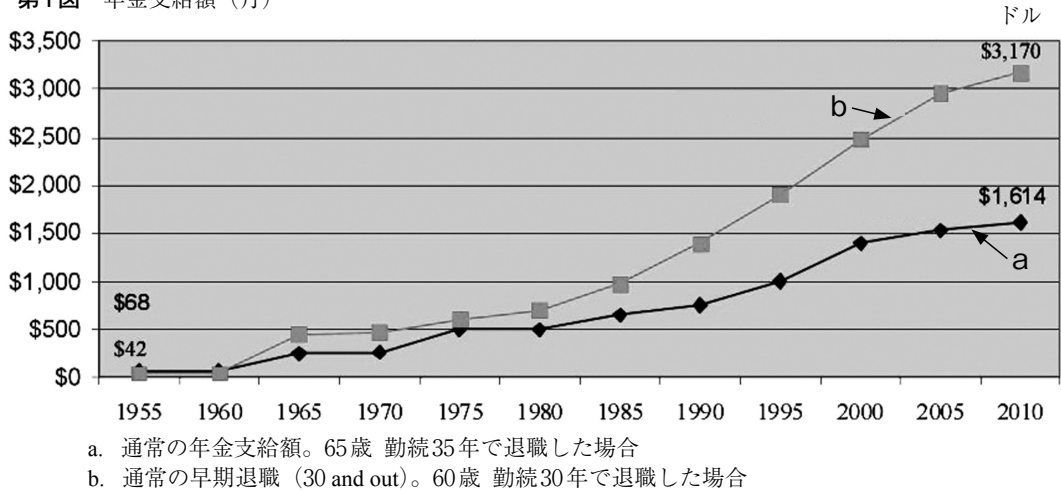
この延長線上で、いわゆる“30 and out”（ローウェンスタインの邦訳では「30年でおさらば」と訳出されている<sup>36)</sup>）退職プランが創設された。ルーサーの急逝後に展開された70年のGMとの協約改定は、年金の増額と早期退職者への完全給付を主たるテーマに厳しい交渉を繰り返した。多くの高卒労働者の勤続30年を過ぎれば60歳以前に退職権を得たいとの希望を受け、UAWも60歳という年齢制限のない退職プランとミニマム500ドルの給付を要求したが、GMが拒否したため、70年9月には67日間のストライキが敢行された。これはGM史上で最大のコストを要したストライキといわれ、UAW

にも資金借り入れの必要が生じたほどだった。結局、年齢制限を引き下げることで両者は妥協し、30年勤続し58歳に達していれば月500ドルの年金をフルに獲得して退職できることになった。さらに翌72年には、56歳に引き下げられた。<sup>37)</sup>

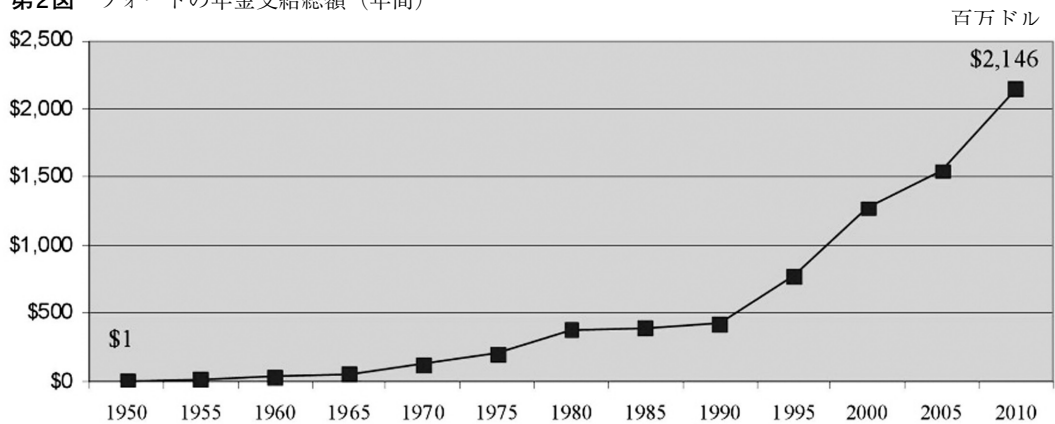
そして1973年のクライスラーとの協約によって、この問題は決着を見る。給付要件から年齢が除かれ、勤続30年の労働者は年齢に関わらず、フルに年金を受け取り退職する権利を獲得したのである。例えば、50歳で資格を得て退職すると、公的年金を受給するまでの間、会社は公的年金と企業年金の合計を支払うことになった。ローウェンスタインはこの決定を「旧来の秩序を破壊」する「一つの節目となる事件」と呼んだ。<sup>38)</sup> これによって、会社とUAWの予想を越えて労働者の引退が早まり、年金負担は激増した。

以上の交渉過程を通じて、年金の給付額は増加の一途をたどった。第1～3図はフォード社に関する年金関係の長期データだが、これによると、1950年から80年の間、通常の退職年金は月42ドルからおよそ500ドルへと増加した。ローウェンスタインが引用するクリヴィッキーの研究でも、1950年から80年の間に、同社の年金は10倍にも増えたが、賃金は5倍増にとどまったとある。<sup>39)</sup> その結果、フォードの年間年金支払額は1950年の100万ドルから80年には4～5億ドル程度に増加した。このような年金負担の急増はさまざまな問題を引き起こした。年金基金の不足が60年代前半のスチュードバーカー社の破産などによって明らかとなり、ようやく1974年のエリサ法により年金給付保証公庫（PBGC）が設立され、積み立て基準を確立する一方、退職者に対する企業年金の支給額を公的に保証した。第2は、第3図のように、現役労働者と年金受給者の割合が大幅に変化した

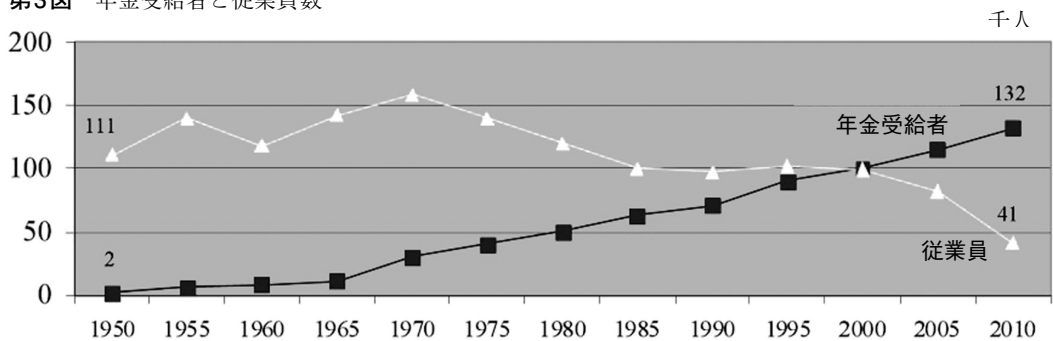
第1図 年金支給額（月）



第2図 フォードの年金支給総額（年間）



第3図 年金受給者と従業員数



（資料）第3表に同じ



ことがあげられる。1950年には11万人の現役労働者が1800人の退職者を支える関係にあったが（1：62の比率）、80年にはその格差はおよそ1：1.3程度にまで低下し、間もなく両者は逆転する。

## 2) 医療給付

医療給付についても、年金とほぼ同様のことが言える。年金については、曲がりなりにも1935年の社会保障法の成立によって制度が発足したが、医療保険については、強い抵抗の前に政府は法案を提案すらしなかった。それゆえ、UAWは一方で公的医療保険制度の確立を推進すると同時に、団体交渉を通じて企業に対し労働者のための医療保険を求め、1950年協約で初めてGMからそれを獲得した。UAWによる医療給付の獲得と拡大の歴史を年表風に略述しておこう。<sup>40)</sup>

まず、53年の再交渉において、50年協約で被用者と家族に与えられたのと同じブルークロス・ブルーシールドの保険加入が65歳以上の退職者へと拡大された。ただし、団体保険料率による掛け金は全額退職者負担とされた。このように、医療保険は当初ブルークロスの入院保険とブルーシールドの外科手術保険に基づくプログラムを利用したが、ルーサーはこれでは適用範囲が狭く、家庭の医療費の半分を占める予防ケアや早期の検診、外来診療が対象にならないという不満を当初から持っていた。ルーサーは初期にはUAW組合員のために自ら所有・管理する医療サービス・病院を構想したが、のちにはいかなるグループにも開かれたコミュニティの組織へと考えを変え、1957年にはデトロイト地域で前払いの医療サービスを提供するCommunity Health Association (CHA) を構想、これは60年にルーサーが会長となって発足した。ブルークロス・ブルーシールドと同じコストで35-40%以上のサービスを提供できること

から、61年にデトロイトの組合員にプラン選択権を与えると、2年以内に3万人がCHAを選んだという。

UAWが獲得した医療給付プログラムは60年代に入って拡充の一途をたどる。61年には、保険の掛け金が現役従業員向けは全額、退職者向けは半額、それぞれ会社が負担することとなった。さらに、64年には退職者の掛け金も全額会社負担となり、次の67年の交渉では死亡した組合員の配偶者にも同じ取り扱いが適用されたほか、新たに処方薬が保険対象に加わった。この頃になると、保険によってカバーされる病気や治療のリストは文書で10ページ近くにも及び、医療費負担の急増と将来の深刻なリスクを懸念する声が聞こえ始めた。その一環として、退職者らを対象とした基礎的医療サービス以外の追加的な医療保険については、保険料の一部負担と受けた医療サービスの自己負担 (copayment) が求められ、定額控除 (deductible) も設定された。<sup>41)</sup> また、70年の協約改定において経営側は医療費の一部負担を労働者に求めたが、交渉の結果、それを取り下げた。医療給付の拡大は止められず、むしろ引き上げにつながった。

事実、70年代になると、給付内容はさらに拡充された。73年には歯科治療が加わり、76年には眼科、聴力、薬物乱用総合プログラムまで加わった。そして79年には、眼科のプログラムが退職者と死亡した組合員の配偶者へも拡大されたほか、歯科、眼科などに対する支給上限額が引き上げないし撤廃された。かくて1980年に自動車会社は200万人以上の被保険者に対し、充実した医療給付プランを提供するようになった。公的医療保険のないアメリカにとって、これらの医療保険が労働者の生活を支える重要な役割を果たしたことは言うまでもなかった。しかしこの結果、フォードの資料によれば、時間給労働者・退職者1人当たりの年間医

療支出は70年には500ドルに達したが、80年には実に1700ドルへと3倍にも増加した。<sup>42)</sup>

## むすびに代えて

第2次大戦から1979年の間、自動車産業労働者の賃金・付加給付は他産業を上回ってめざましく上昇した。最後にその様相を概観して、むすびに代えよう。

まず、Katzなどの研究に手元にある米労働省の統計を補足した第4表によると、自動車産業の組立工およびフォードの組立工と熟練工の賃金上昇率は50～70年代の間、時期を追うごとに高まり、民間の生産工（非管理労働者）を大きく上回った。次に、やや簡便な指標によるが、自動車産業の賃上げ率は経済全体の生産性および消費者物価のいずれの上昇率をもそうとう上回ったことは間違いのないように思われる。生産

性上昇率との格差は60年代以降大きくなり、とくに70年代には生産性上昇が大幅に低下したにもかかわらず、賃金上昇率は急騰した。これに対し、消費者物価上昇率と賃金上昇率は同じ方向へ変化し、つねに後者が前者を大きく上回った。とくに70年代には、民間生産工の平均賃上げ率が物価上昇率を下回ったのに対し、自動車産業では大きく上回り、実質賃金の上昇が続いたことはほぼ疑いなかった。

Katzの結論もほぼ同様である。1948年から81年の間、経済全体の生産性上昇率に等しいAIFとインフレ率を完全にカバーするインフレ調整が行われたとすると、自動車組立工の時給は1.44ドルから11.11ドルに上昇する計算だったが、実際には11.45ドルにも達した（第5表）。その原因は、70年代において経済全体の生産性上昇率（年平均1.8%）を大きく上回る年平均3%のAIFが実現したことに帰され、その反

第4表 自動車組立工と全生産労働者の時間当たり稼得額・生産性上昇率・物価上昇率の比較（ドル）

|      | Katz   |         |      | フォード   |       | 米労働省  |         |
|------|--------|---------|------|--------|-------|-------|---------|
|      | 自動車組立工 | 民間生産工平均 | 比率   | 熟練工    | 組立工   | 生産性指数 | 消費者物価指数 |
| 1948 | 1.58   | 1.23    | 1.29 | ...    | ...   | 39.9  | ...     |
| 1950 | 1.58   | 1.34    | 1.18 | 2.075  | 1.575 | 44.2  | ...     |
| 1955 | 2.01   | 1.71    | 1.17 | 2.690  | 2.005 | 50.1  | ...     |
| 1960 | 2.46   | 2.09    | 1.18 | 3.285  | 2.455 | 54.8  | 29.6    |
| 1965 | 2.91   | 2.45    | 1.19 | 3.825  | 2.901 | 65.8  | 31.5    |
| 1970 | 4.25   | 3.22    | 1.32 | 5.610  | 4.250 | 72.7  | 38.8    |
| 1975 | 6.44   | 4.54    | 1.42 | 7.010  | 5.430 | 81.6  | 53.8    |
| 1980 | 10.33  | 6.66    | 1.55 | 11.465 | 9.360 | 86    | 82.4    |

年平均上昇率（%）

|         |      |      |     |      |      |      |      |
|---------|------|------|-----|------|------|------|------|
| 1948～80 | 6.04 | 5.42 | ... | 5.86 | 6.12 | 2.43 | ...  |
| 1948～60 | 3.76 | 4.52 | ... | 3.90 | 3.77 | 2.68 | ...  |
| 1960～70 | 5.62 | 4.42 | ... | 5.50 | 5.64 | 2.87 | 2.74 |
| 1970～80 | 9.29 | 7.54 | ... | 7.41 | 8.22 | 1.69 | 7.82 |
| 1960～80 | 7.44 | 5.97 | ... | 6.45 | 6.92 | 2.28 | 5.25 |

生産性は民間非農業部門の一人当たり産出高：消費者物価指数はCPI-Uをとった

（資料）Katz, *Shifting Gears*, p.22：フォードは第3表と同じ：米労働省は、*Report on the American Workforce*, 2001, Table 25, 36.

第5表 GM組立工の時間当たり総報酬コスト

|                   | 1948 |            | 1981  |            |
|-------------------|------|------------|-------|------------|
|                   | (ドル) | 構成比<br>(%) | (ドル)  | 構成比<br>(%) |
| 基本賃金              | 1.44 | 88.9       | 11.45 | 58.3       |
| 付加給付              | 0.18 | 11.1       | 8.2   | 41.7       |
| 合計                | 1.62 | 100.0      | 19.65 | 100.0      |
| 同 実質<br>(1948年ドル) | 1.62 | ...        | 6.28  | ...        |

(資料) Katz, p.23

面、COLA調整分は実際のインフレ率を80%補てんしたに過ぎなかった。他産業の生産労働者は70年代に3%ものAIFを獲得できなかったため、自動車生産工との格差が広がったのである。<sup>43)</sup>自動車産業におけるAIFとCOLAの目的は、インフレを補てんし、米経済全体の生産性向上によってもたらされた利益の一部を労働者に分与して実質賃金を上昇させることにあったが、実際に組合はこれを上回る賃上げを獲得したのであった。

これに加え、戦後のアメリカ自動車産業の労使交渉では新たな付加給付が次々と構想され、賃上げと一括されていわゆるパッケージとして要求されたが、伸び率としては後者の方がはるかに高かった。この事実は多くの研究から明らかだが、まず、Katzによる第5表を掲げよう。これによると1948年から81年までに、GMの時間当たり総報酬コストは名目で12倍、実質で3.8倍増加したが、基本賃金（AIFとCOLAを含む）の伸びが約8倍だったのに対し、付加給付（社会保障、保険、休日および休暇コストを含む）は46倍であった。その結果、総報酬に占める付加給付の割合は11.1%から41.7%まで増加した。<sup>44)</sup>

同様な数値は他の研究でも得られる。ローウェンスタインが引用するクリヴィッキーの研究では、1950年から80年の間、年金を含む付加給付は「最終的な賃金」の14%から32%へと

上昇した。同様に、藤田至孝氏が引用する『ビジネス・ウィーク』の記事では、時間当たりの平均賃金に対する付加給付の比率は1947年には13%（1ドル37セント対18セント）であったが、60年には26%（2ドル76セント対72セント）、76年交渉においては40%（6ドル50セント対2ドル60セント）にも上昇したと推定された。また、これより対象期間は短い、同じく藤田氏が引用するアメリカ商工会議所（American Chamber of Commerce）の資料でも、1961年から75年の間に賃金は2.98倍（年平均8.1%）に増加したが、これに対して、付加給付の合計である福祉費は4.23倍にも達し、後者の賃金に対する割合も25%から35%へと上昇した。<sup>45)</sup>このように、戦後の自動車産業では賃金部分をはるかに上回って付加給付が増加し、これが自動車産業の賃金改定の一つの特徴となった。その一部はのちにレガシーコストを形成し、労務コストの大幅な引き上げの有力な原因の一つになったのである。

## 〈註〉

- 1) 本稿では、労使関係のいま一つの重要な側面であるローカルレベルの交渉と現場の労働慣行・労務管理について取り上げる余裕がなかった。この点については最近の時期に関してだが、石田光男・篠原健一編著『GMの経験』中央経済社、2010年の綿密な調査を参照。なお筆者はかつてアメリカ自動車産業の労使関係について論じたことがあり（たとえば、馬場宏二編『シリーズ世界経済Ⅱ アメリカ』第3章、御茶の水書房、1986年）、本稿もむろんそれを下敷きにはしているが、ここでは今まで本格的に取り上げなかった論点を扱っている。
- 2) 以下、本章の叙述にあたって主として参照したのは、わが国におけるパイオニア的業績である、熊沢誠『寡占体制と労働組合』1970年、新評論と津田真澄『アメリカ労働運動史』1972年、総合労働研究所の2著に加え、ルーサーについてはNelson Lichtenstein, *Walter Reuther, The*

- Most Dangerous Man in Detroit*, University of Illinois-Press, 1995, John Barnard, *Walter Reuther and the Rise of the Auto Workers*, Little, Brown and Co., 1983が有益であった。また、Sidney Fine, *SIT-DOWN: The General Motors Strike of 1936 ~ 37*, The University of Michigan Press, 1969, John H. Jackson and Jason Trout, *Progress The U.A.W. and the Automobile Industry The Past 70 Years*, 1st Books, 2003. UAW, *Union History*, ([http://uaw.org/History/wh\\_kelsey2.html](http://uaw.org/History/wh_kelsey2.html) ; [http://uaw.org/History/wh\\_ford2.html](http://uaw.org/History/wh_ford2.html) ; [http://uaw.org/History/wh\\_sitdown.html](http://uaw.org/History/wh_sitdown.html) ; [http://uaw.org/History/wh\\_ww2\\_2.html](http://uaw.org/History/wh_ww2_2.html) ; [http://uaw.org/History/wh\\_pensions.html](http://uaw.org/History/wh_pensions.html)) いずれも1998年9月2日にアクセス。現在は<http://uaw.org/page/uaw-history> 内容もやや変わっている (2012.8.27 アクセス)、また、Erik de Gier, "Paradise Lost Revisited: GM and the UAW in Historical Perspective" (2010) . Visiting Fellow Working Papers. Paper 30. (<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intlvf/30>、2012.11.11 アクセス)、佐藤卓利「全米自動車労働組合(UAW)の成立—失業者運動との関連で」『立命館経済学』第32巻第2号、1983年6月も参照した。またニューディール期のアメリカ経済とその労働政策については、東京大学社会科学研究所編『ファシズム期の国家と社会 3 ナチス経済とニューディール』第7～8章(馬場宏二氏稿)東京大学出版部、1979年。を参照。
- 3) J.H.Jackson & Jason Trout, p.10.
  - 4) このように、GMは組合員のみを代表するものとしてUAWを承認したのだが、これ以降6か月間、他の組合や労働者代表と交渉し協約を結ばないという約束をしたので、UAWは事実上、唯一交渉者となった(熊沢、122頁)。また、J.H.Jackson & Jason Trout, p.22によると、GMのメンツを立てるために、組合を承認すると述べることは要求されなかったが、実際には、UAWに対し代表権選挙を行うまで6か月の期間が与えられ、組合への加入を勧誘できるようになったので、組合を完全に承認したことに同じだとしている。
  - 5) Gilbert J. Gall, "Labor Relations in Automobile Industry", *The Encyclopedia of American Business History and Bibliography, The Automobile Industry, 1920~1980*, Facts On File, 1989, p.287. J.H.Jackson & Jason Trout, p.10.
  - 6) Fine, pp.323~325. 津田氏の協約に対する評価は概して低い。273~4頁。
  - 7) チャールズ・E.ソレンセン／高橋達男訳『フォード その栄光と悲劇』産業能率短期大学出版部、1968年、328頁。
  - 8) Daniel Nelson, "How the UAW grew", *Labor History* Vol.35 No1. Winter 1994.
  - 9) J.H.Jackson and Jason Trout, p.31. 第2次大戦期のアメリカ経済については、河村哲二『ボックス・アメリカーナの形成—アメリカ「戦時経済システム」の分析』東洋経済新報社、1995年を参照。
  - 10) 一般に組合員維持条項とは、いかなる従業員も雇用条件として組合への加入を強制されないが、自発的に組合に加入した労働者は協約期間中は組合員であることを維持しなければならないというものであった。R.E.Murray, *The Lexicon of Labor*, p.126, The New Press, 2010. より詳しくは、河村、182~185頁。
  - 11) Daniel Nelson 15-16. 戦時下において、自動車工場労働者の3人に1人、UAW組合員の25万人が徴兵されたため、その補充にミシガン州や南部の農村から婦人や黒人など40万人の新人が工場に動員された。この結果、工場内では彼らへの差別意識から紛争が頻発した。なお、45年に婦人労働者はUAW組合員35万人の36%を占めた。UAW, *History*による。
  - 12) Lichtenstein は、ルーサーの思想を伝統的なビジネス・ユニオニズムのアプローチとリベラル・ケインジアン の経済学、西欧社会民主主義の社会的ビジョンを結合したものと特徴づけている(Nelson Lichtenstein, "UAW Bargaining Strategy and Shop-Floor Conflict:1946-1970", *Industrial Relations*, Vol.24 No.3, Fall, 1985. pp.363-364)
  - 13) Lichtenstein, ibid, Daniel Nelson, "How the UAW grew."
  - 14) 47年4月、GMはタフト・ハートレー法反対のストライキを起こした組合役員等に解雇など厳しい処分を下したが、これ以後労使関係は安定したとA.P.スローンは述べている(アルフレッド P.スローン／有賀裕子訳『GMとともに』ダイヤモンド社、2003年、446頁)。加えて、同年にUAW内部で共産主義者の影響力が低下し、ルーサーらの支配権が確立、組織としてようやく安定したことも「労使休戦」に大きく貢献した。

- 15) *Fortune*, July 1950, pp.53~55
- 16) 48年協約についてはNelson M. Bortz, "Cost-of-Living Wage Clauses and UAW-GM Pact", *Monthly Labor Review*, July 1948. Arthur. M. Ross, "The General Motors Agreement of 1948", *The Review of Economics and Statistics*, Vol.31, No.1, Feb., 1949を参照。スローンの説明はやや異なり、1940~48年の間に物価は69%上昇したのに対しGMの時間給の上昇は平均60%にとどまった。その9%の差を埋めるため時間当たり9セントを上積みしたとある(452頁)。
- 17) 50年協約については、Frederick.H.Harbison, "The General Motors-United Auto Workers Agreement of 1950", *Journal of Political Economy*, Vol.58, No.5, Oct.1950が優れている。なお、GMは30年代から生活費の変動に合わせて賃金を決める方法に関心を持ち、41年には採用を決めたのだが、参戦のため実施を見合わせた。が、48年の協約改定時にストライキの危険を回避するためAIFと合わせ、これを提案したという。スローン、454頁。
- 18) スローン、454頁。賃金公式はじめ戦後の自動車産業の労使関係の特徴については、Harry C. Katz, *Shifting Gears: Changing Labor Relations in the U.S. Automobile Industry*, The MIT Press, 1985, Chapter 2の明快な分析を参照。
- 19) Harbison, pp.399-400.
- 20) 前掲の『フォーチュン』のみ、ルーサーはGMが協約による労働コスト引き上げに対応できるだけの十分な経済的余裕を持つとしているが、このためには不安定な労使関係と自動車市場固有のリスクのもとで巨額の利潤を上げる必要があるとコメントしている。
- 21) 自動車産業の協約の意義については、Katz, MacDuffie and Pili, "Autos: Continuity and Change in Collective Bargaining", Clark, Delaney and Frost, ed. *Collective Bargaining in the Private Sector*, IRRA, 2002. 全国協約のそれぞれの概要については、米労働省の*Monthly Labor Review* (以下、*MRL*と略す)の各年次に掲載される紹介記事を最も基本的な資料として用いた。とくに1961年の改定までは、"Wage Chronology, No.9: General Motors Corp. Supplement"が数回掲載されており、協約内容の詳細が分かる。また50年代までの俯瞰を得るにはJ. ユーツラー／石田・川野訳『賃金安定への実践的展開』日刊労働通信社、1959が有益である。わが国の優れた研究としては、熊沢前掲書のほか、48年協約については、進藤勝美「全米自動車労組(UAW)の賃金政策：生産性向上成果の配分をめぐる」滋賀大学『彦根論叢』第65/66/67合併号 1960年6月、同、「ゼネラル・モーターズの賃金方式—48年協約を中心に—」滋賀大学『彦根論叢』第59/60/61合併号 1959年10月、64年協約については、白井泰四郎「統一自動車労働組合(UAW)の1964年交渉」『日本労働協会雑誌』1965年7月号、76年協約は藤田至孝「UAWの労働条件交渉—賃金から雇用・福祉重視への歩み」『日本労働協会雑誌』1978年2月号、そして79年協約には秋元樹『デトロイト—ソーシャル・ユニオニズムの必然』、日本評論社、1981年がある。なお、戦後アメリカ自動車産業に関する筆者自身の大きな理解については、「高度成長の産業的ダイナミズム」橋本寿朗編『20世紀資本主義Ⅰ技術革新と生産システム』、東京大学出版会、1995年、参照。
- 22) Daniel Quinn Mills, *Labor-Management Relations*, 5th.ed, pp.273~4, 1994, McCraw-Hill.
- 23) "Wage Chronology, No.9: General Motors Corp. Supplement No.2", *MLR*, August 1953, pp.845~846. なお再交渉の結果、このほか①COLAによる調整分24セントのうち19セントの基本賃率への組み入れ②AIFを5セントに引き上げ③熟練工に10セントの特別賃上げ④年金を137.50ドルへ引き上げることなどが決まった(*MLR*, June 1953, p.763)。
- 24) *MLR*, July 1968, p.13, January 1970, p.8.
- 25) *MLR*, November 1979, p.59.
- 26) Barnard, p.138. 進藤189頁によると、1947~56年の間にGM労働者の基本賃率は1.51ドルから2.48ドルへ上昇したが、その増分97セントのうち43セントはAIFが占めた。
- 27) 秋元、前掲書によると、UAWが獲得した新たな付加給付は私的年金制度、会社負担の精神衛生プログラム、麻薬アルコールプログラム、総合的健康保険、補完的失業給付(SUB)、総合的安全衛生プログラム、授業料の返還など多数に上り、多くの獲得物において、アメリカの労働組合のリードオフマンであった、と評価されている。206頁。
- 28) Katz, p.24. 藤田至孝「アメリカにおける失業保障—Job Property Rightsの思想」『日本労働協

- 会雑誌』(1966年2月)もSUBについて詳しい。
- 29) Barnard, p.145-6、スローン、442頁。
- 30) Lichtenstein, p.368.
- 31) Barnard、p.145-147.
- 32) 進藤、186頁。
- 33) Harry C.Katz, “Automobile”, David B.Lipsky and Clifford B.Donn, *Collective Bargaining in American Industry*, Lexington Books, 1987.
- 34) 年金問題については、ロジャー・ローウェンスタイン著／鬼沢忍訳『なぜGMは転落したのか—アメリカ年金制度の罫』日本経済新聞出版社、2009年が詳しい。同書、37頁。このほか、注21にあげた文献を参照。
- 35) Barnard, p.141.
- 36) ローウェンスタイン、55頁。ローウェンスタインは1973年協約をさすが、フォードとの協約では70年に創出されたとある(2011 *UAW-Ford National Negotiations Media Fact Book* ([http://media.ford.com/images/10031/2011\\_Media\\_Fact\\_Book\\_Final.pdf](http://media.ford.com/images/10031/2011_Media_Fact_Book_Final.pdf))。2012.9.1アクセス
- 37) *MLR*, January 1971, p.84, Erik de Gier.
- 38) ローウェンスタイン 53～57頁。GMの年金債務は人件費にして1972年の1時間当たり43セントから75年には83セントに激増した。
- 39) ローウェンスタイン、64～65頁。
- 40) 以下は、2011 *UAW-Ford National Negotiations Media Fact Book*, John Barnard、151-153, ローウェンスタインのほか、長谷川千春『アメリカの医療保障—グローバル化と企業保障のゆくえ』昭和堂、2010年、山崎憲『デトロイトウェイの破綻—日米自動車産業の明暗』旬報社、などを参照した。
- 41) 長谷川、p.73.
- 42) 2011 *UAW-Ford National Negotiations Media Fact Book*, ちなみに2000年には8,400ドル、2010年には13,000ドル(現役労働者のみ)に達した。
- 43) Katz, p.20.
- 44) なおKatzは、本文中では、同じ表について、1948年から80年までとし、この間に実質の総報酬は313%、付加給付は1177%も増加したとしている。p.23.
- 45) ローウェンスタイン、64～65頁、藤田至孝、13頁。