

UAW、北米日産組織化の研究

米国・テネシー州・スマーナ市郊外に延びる1本の道、その名は Nissan Drive（日産街道）。南部特有の深い緑の丘陵を貫くこの街道の到着点に北米日産スマーナ工場がある。10月3日、同工場はにわかに全米の注目を集めた。組合結成の賛否をめぐる全米自動車労組（UAW）と北米日産、対決の舞台となったからだ。UAWに代表権を認めるか否かを問う選挙は同社従業員6000人のうち生産・補修部門の約4600人による無記名秘密投票で行われ、結果は「認めない」=3103票、「認める」=1486票、労働組合は否定された。1989年に続いて再び敗北を喫したUAWは「第2ラウンドでは負けた。しかし第3ラウンド、第4ラウンドもある」と雪辱を誓う。本特集では、選挙に凝集された今様米国労働運動を解析する。

なぜ日系メーカーがターゲットか

荻野 登（週刊労働ニュース編集長）

20年にもおよぶ全米自動車労組（UAW）の日系自動車メーカーの組み立て工場（トランスプラント）に対する組織化キャンペーンは今回もまた失敗に終わった。特に今回、日産自動車スマーナ工場（テネシー州）に対する取り組みは、UAWが満を持して挑んだキャンペーンだけに、「日産の労働者の決意に誇りを感じる」（UAWスティーブン・ヨーキチ会長）と評価しているものの、ショックを与えたことは容易に想像がつく。

今回、キャンペーンの陣頭に立った組織担当のボブ・キング副会長は、デトロイト西部のリージョン1A支部長として、日系企業の組織化や争議で鳴らしただけに、日系企業の扱いには密かに自信があったはずだ。

今回のキャンペーンを含めて、日系メーカーだけが組織化を拒否しているような印象があるが、実態はそうではない。年間の生産台数はけた違いながらダイムラー・クライスラー（旧メルセデス）とBMWのドイツ系トランスプラントにも組合がない。UAWに組織化されているの

は、NUMMI（カリフォルニア州、トヨタとGMの合弁）、AAI（ミシガン州、マツダとフォードの合弁）とMMMA（イリノイ州、三菱自動車）の3工場だけだ。いずれの工場もUAWに組織化されていた工場を土台に再スタートした工場。新たにいわゆる「グリーン・フィールド」に作られた工場は設置以降、組合なしで操業を続けていることになる。この結果、米国内のトランスプラントが生産する年間生産台数は200万台を超えるが、うちUAW組合員が生産しているのはその3分の1にすぎない。

目覚めるオールドエコノミー

UAWが加盟するナショナルセンター米労働総同盟・産別会議（AFL・CIO）のなかでも、いわゆるオールドエコノミーの産別は組織化には熱心とはいえなかった。これは日本にも共通するものがあるが、産業が伸びているかぎり何もしなくても組合員が減ることはなかったし、雇用

に影響を与える通商問題などが発生したら政府にロビー活動かける圧力団体化すればよかったからだ。

ところが、AFL・CIOが1995年に設立以来初めて選挙で国際サービス労組(SEIU)のジョン・スウィニー氏を会長に選出してから、本格的な組織拡大に乗り出す。それまで5%にとどまっていた組織化予算を30%まで一気に引き上げるなど、目に見える手を打ち出すと同時に、傘下組織も眠りから目覚めた。1996年、ヨーキチ氏がUAW会長の座を得たとき、トランスプラントの組織化を最優先課題であると宣言した。

私はその翌年、彼をデトロイトの本部会長室に訪ねたことがある。彼はこう語っていた。「UAWは何十年と全国ストを打ったことはなく、フォードの労使関係を見てもらえれば分かるようにパートナーシップは日本に負けないほど良好だ。なぜ日系企業はUAWを恐れるのか」。彼自身、マツダに組合が結成されたときに協約づくりに関わり、ホンダのメアリースビル工場(オハイオ州)の組織化キャンペーンでは、現地に乗り込むなど、日系メーカーとの接触した経験がある。それだけに、日系メーカーの手の内はある程度読めるといった雰囲気を漂わしていた。

しかし、彼らの強い思い入れとこれまでにないヒト・カネの投入をもってしても、組織化の成果があがっていないのが実情だ。UAWの財務レポートによると今年の組織人員は1979年のピーク153万人から半減し、67万1853人に。前年と比べると1年で9万人も減らしている。それでも1997年と98年は2年連続で久しぶりに組合員を増やした。ただし、これは自動車関連でなく、例えばカリフォルニア大学ロサンゼルス校(UCLA)の教職員といった公務やサービス業関係が大半だ。UAWも米国の他産別と同じように組織の維持拡大のためには、産業の枠にこだわらず組織化を進める複合産別主義をとっている。

本業の自動車関係だけを見ると、ベビーブーマーが退職期に入り、リタイアメント・バブルが始まりつつあるし、製

造業自体が日本と同じくシュリンクしている状況では、現状維持が精一杯といったところだ。

残された組織化の中核的ターゲット

だからこそ、UAWが組織化の王道としてトランスプラントを狙いたいのは当然だろう。しかし、まだまだUAWにも取りこぼしがある。例えば、世界19カ国に174の工場を展開し、6万人の従業員を擁する自動車部品メーカーのマグナ社。UAWは北米にある同社工場をほとんど組織化できていない。昨年、組織化攻勢をかけたが、成果は成功したのは1工場だけだった。

ミシガン大学の調査によると同州内にある部品サプライヤーの労働者の時給は、無組合が10ドルに対して、UAW組合員は13ドルと3ドルの差がある。この差に加え、企業が付保する健康保険・年金の格差を含めると、両者の差はさらに拡大する。もちろんUAWはこれを組織化の材料にする。さらに最近では、インターネットという至極便利なツールを使い、キャンペーン活動にも厚みが増した。実際、昨年、トヨタ・ケンタッキー工場の組織化を狙いウェブ・サイトが立ち上げられた。

では、なぜ日産での組織化がまた敗北に終わったのか。1980年7月に設立された同工場は、過去に1度今回と同じように、組織化投票に持ち込まれた。日産は、設立当初から反UAWを明確に表明。1987年夏ごろからは従業員の労働条件に対する不満が募っているとの報道もなされるようになり、これを組織化の好機とらえたUAWは翌88年1月に当時会長のオーエン・ビーバー氏を送り込み工場近くで集会を開いた。そして、1989年、加盟賛成者が30%に達したとして代表権獲得のための選挙をNLRBに申請、7月下旬に投票が行われた。結果は今回とほぼ同じ比率の1622対711で敗北。ビーバー会長は「またの日を待つことにする」との声明を発表。今回、その日が訪れたというわけだ。

賃金よりも雇用安定

私は、数社の日系プラントを訪れ、現地の担当者からヒアリングしたことがある。日産スマーナ工場の印象を言えば、日本からの派遣者が他社に比べて少なく、トップは米国人で、現地化が相当進んでいた。また最近、日産は日本からマキシマの生産を同工場に移管し、生産能力を現在の年間40万台から50万台に拡張することを発表している。この結果、500人の新規雇用も見込まれている。賃金はビッグスリーより若干少なくとも、同工場が「ノー・レイオフ(一時解雇)」政策を堅持し、雇用不

安が少ないことも、投票結果に反映したと考えられる。雇用機会の少ない地域に立地していることで、この工場が持つ重みは日本からは想像がつかないものだろう。

UAWは10月に入り、オハイオ州のホンダの4つの工場(従業員1万3000人)で、組織化を開始すると発表した。しかし、足元をみると景気下降に加え、同時多発テロの影響でレイオフが堰(せき)を切ったように拡大している。こうしたなか、働く人々は北部、南部を問わず、賃金より雇用安定を求める傾向が強まることは間違いない。その意味で、UAWの組織化戦略は、見直しが必要な時期にさしかかっているといえる。

アメリカの労働

著者 岡崎 淳一 478頁 本体2,427円(税別)

クリントン政権が「雇用創出」「中間層の二極分化」「国民医療皆保険」「差別」等々の難問にどう取り組んだか、その経緯と軌跡を明らかにして示す。(平成8年刊)

目次

- | | |
|---------------------|-------------------|
| § 1 雇用・就業構造と今後の雇用創出 | § 8 労使関係 |
| § 2 雇用対策 | § 9 賃金と生活水準 |
| § 3 労働者の教育訓練 | § 10 労働時間・休日・休暇 |
| § 4 雇用差別への対応 | § 11 米国における労働安全衛生 |
| § 5 女子労働者の雇用環境 | § 12 労働者に対する福利厚生 |
| § 6 高齢者に対する雇用対策 | § 13 国際競争と労働基準の確保 |
| § 7 障害者の雇用環境 | § 14 移民及び外国人労働者 |

お求め、お問合せはお近くの書店、官報販売所または日本労働研究機構出版課へ

〒163-0926 新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス25F

TEL: 03-5321-3074 FAX: 03-3345-1233

電子メールでもご注文いただけます。 E-mail: book@jil.go.jp

UAW声明(2001年10月3日)

日産の選挙結果について

スティーブン・ヨーキチUAW会長は日産における本日の敗北を「日産の労働者にとっての失敗」と題し「グローバル経済のなかで、労働組合だけが提供しうる意思決定の場への参加というものを日産の労働者は依然として必要としており、彼らは当然参加すべきであるという事実はなんら変わらない。日産およびその他の労働者の組織化のための努力と、自分や家族のために明るい将来を築くという努力に対してUAWの支援を求めるのはこのためである」と語った。

ヨーキチ会長はさらに「日産内のUAW支持者らが日産の強力な反労組キャンペーンに対抗し、非常な苦労を重ねたにもかかわらず今回の選挙でその努力が報われなかったのは、非常に残念なことである。しかし彼らが終始示してくれた勇気と断固たる決意をわれわれは誇りに感じている」と述べた。

ヨーキチ会長は「今回の結果で決して思い違いをしてもらいたくない。それはフォード、GM、ダイムラー・クライスラー、NUMMI、三菱その他何百もの使用者たちとわれわれとの間の建設的な関係というもの、そしてその関係がわれわれ中産階級の経済の強さを維持しているという事実は、今回の選挙をもってしてもなんら変わるものではないということだ」と指摘した。

UAW組織化部門の責任者であるボブ・キングは今回の結果について「われわれの経験からすると今回の取り組みは使用者に対する極めて強い圧力となる。取り組みがなかった場合と比べ使用者はより高い賃金、より高水準での付加給付を維持せざるをえなくなる。意識するしないにかかわらずすべての日産の技術者たちが、今回勇敢に労組結成に取り組んだ一部の日産労働者に借

りを作ったことになる。これらの労働者は日産で働く一人ひとりのすべての労働者の生活水準を守っているのだから」とコメントした。

ボブ・キングはさらに「日産経営陣の不法行為と不安を掻きたてるための脅迫的なキャンペーンは、われわれが敵対する使用者に対峙する時、克服しなければならないとてつもなく大きな障害というものを如実に示している」と語った。

続いてボブ・キングは「大半の人は、組合結成のための選挙はアメリカ人なら誰でも知っている選挙、つまり公職に就く人を選ぶ選挙と、そこで語られる公約と同じようなものだと考えている。しかし残念ながらそうではない。今回の選挙でも、また多くの他の組合結成のための選挙でも使用者は労働者に対して失業、工場閉鎖、メキシコへの移転、賃金その他の付加給付のカットなど様々な脅しをかける。そのうえ、政治の選挙だとの陣営も有権者に対し同等の働きかけができるのに対し、組合結成の選挙はそうはいかない。つまり使用者は労働者に対して職場内で無制限に働きかけができるのに対し労働組合はそれができないのだ」と付け加えた。

ボブ・キングは「今回のキャンペーンで、日産側は早い時期に工場内ビデオを通じてダニエル・ゴードット工場長が“UAW支持者とは話すべきではない”と語り、誤った風潮を植え付けた。会社側はさらに広範囲にわたる社員調査を行い、工場内およびその周辺でのピラ配りをはじめとする様々な組合支持活動を行う者を調べ上げた。また会社側は態度を決めかねていると見た社員に対しては強制的に会議への出席を義務づけ、そこではUAWに関する歪んだ、誤解を招くような、まさに誤りそのものの情報

を浴びせるように吹き込んだ。すべての日産技術者は、海外における日産と労組との関係から始まって日産の利益、経営方針に至るまでのあらゆる事柄に関して毎日のように会社からの偽情報にさらされた」と語り、ヨーキチ会長も「このようなやり方はまさに不正である」と述べた。

「われわれは勇気ある積極的なキャンペーンを行った労働者たちに拍手を送るだけでなく、宗教界のリーダー、この問題に関する討論に同意すべきだと日産に対する説得を試みてくれたナッシュビル地域の方々、フランク・ワ

イチェック氏やジーン・アップショー氏などスポーツ界の指導者たち、公正なキャンペーンを呼びかける署名に応じてくれたカレッジや大学の多くの学術関係者、そしてこの組織化努力を支援してくれたテネシー州、アメリカ国内さらには世界中の労働組合員に感謝する。今回の選挙のいきさつ並びにここ日産テネシー工場における労働者の処遇について、われわれが今後数週間以内もしくは数カ月以内に公にしていけるに際して引き続きサポートしてくれるものと確信している」とキングは述べた。

組織化における労組の国際連帯

— その重要性と自動車総連のスタンス —

吉田 俊治 (自動車総連事務局次長)

UAWの日産スマーナ工場の組織化

自動車総連の大会を目前に控えた8月下旬、UAWより「9月初旬、IMF-JCの大会にUAW副会長ほか訪日するので日産労組と懇談したい」という連絡があり、9月4日、ボブ・キング副会長、デイブ・カールソン会長補佐ほかと、日産労連西原会長、日産労組高倉副委員長との会談が実現した。

UAWの主な要望としては以下の3点が挙げられる

- ① UAWは組織拡大を「組織の命運を握る最重要課題」と位置づけており、日本の関係労組にも協力をお願いしたい。
- ② 具体的には、10月3日の日産スマーナ工場組織化投票において、組合員が自由意志に基づいて投票できるよう、日本の経営者に日産労組から伝えてほしい。
- ③ また、日産労組には、現地訪問や支援メッセージの

発信などに協力を頂きたい。

これに対し、日産労組は可能なかぎり協力・支援を約束するとともに、②についても早急に日本の経営者に働きかけることを約束した。

また、③については、日産労組として、UAWヨーキチ会長あてにスマーナ工場組織化支援レターを発信し、また、自動車総連としてもその支援のスタンスを文面にて連絡した。

自動車総連の海外日系事業体組織化スタンス

以下はわれわれが従来から堅持している3点のスタンスである。

- ① 自動車総連は、「未組織労働者は組織化されるべきである」と考えている。労働者の団結は「労働者の権利」を守るために不可欠であり、建設的な労使協議を通してこそ、健全な企業・産業の発展、またバランスのとれた社会の実現が可能であると考えている。

- ② 自動車総連は、海外日系事業体の組織化は現地従業員の自由意志に基づき、第三者の影響を受けることなく、民主的な方法で決定がなされるべきであると考えている。
- ③ 自動車総連は、海外日系事業体の組織化が実現される時には当該国のIMF加盟組織による組織化が望ましいと考えている。世界の労働運動にはいくつかの勢力があるが、自動車総連は民主主義に基づいた健全な社会、また世界の安定と発展を目指すIMFの理念に賛同し、その構成組織のひとつとして国際連帯運動に参加している。

上記スタンスに基づき、UAWとも従来より連携を取り合い、トップ・ミーティング、相互の大会への出席、調査団の派遣等を実施してきた。また、組織化に関連しては、「UAWパンフレットの日本語版作成」や「日本側経営者との懇談の場の設定」等の支援も行った。

組織化における国際連帯の重要性と自動車総連の取り組み

結果として、組織化が実現しなかったことは自動車総連にとっても大変残念なことであった。自動車総連としては、

組織化の主体は現地の労働組合であり、その意思決定は現地の従業員によってなされることを確認しながら、今後とも「現地従業員の自由な選択の機会確保」については、国際労働運動に参加する産別のひとつとして、責任を果たしていきたいと考えている。また、企業別労使が基本の日本自動車産業において、国際連帯運動の重要性を訴え、そこに参加していくこともわれわれに課せられた重要な使命である。これは、日本の労働運動の社会的側面を促進させることにもつながると確信している。

また、今後の国際連帯を考えていくうえでは、組織化が成功しなかった場合、その要因分析についての協力といったことも検討していきたいと考えている。製造業の基本である「P(企画)、D(実行)、C(検証)、A(対策)」のサイクルは労働運動でも有効であり、現地労組とも、そういった連携をはかることで、世界的な労働運動の確立にさらに寄与していくことができる可能性があると考えている。

デトロイトニュース社説(2001年10月5日)

UAWの敗北は労働者の新しい世界を示す

テネシー州スマーナの日産労働者は水曜日、労働組合への代表権を2対1の割合で再び拒否し、UAWに敗北を伝えた。UAWの役員はこの日本の自動車メーカーが脅迫的戦術を用いたことを非難しているが、投票結果は、労使関係における新たな現実を反映したものとなっている。

この工場の投票権を持つ労働者の97%が投票したという点にこの選挙のはっきりとした特徴が表れている—そして67.6%が労働組合反対票を投じた。12年前にUAWが初めてこの工場を組織化しようとした時にも同じような結果が出た。組合員獲得運動は2度続けて支持者

不足のため失敗に終わった。

スマーナ工場は1983年に操業を開始した時からUAWのターゲットであった。しかし、UAWが何としても手に入れたいと考えているこの南部の立地は、かたくなにその手を逃れてしまうことが分かった。どの外国資本による進出工場であっても、同労組は認証を勝ち取れていない。

この失敗は、組合員数の減少を食い止めようとするUAWの努力をくじくものとなった。同労組の組合員数は20年前に比べて半減しており、この組合が新たに獲得している組合員は主として公務員労働者である。

UAW幹部は、「不安をかき立てる脅迫的なキャンペーン」を行ったとして日産を非難している。しかし労働者は無記名投票をしたのであるから、それは言い訳にすぎない。

むしろUAWが敗北した原因として最も考えられるのは、スマーナの労働者が幸福だからであり、皮肉なことだが労働組合はそれに貢献しているからともいえる。組織化という強い脅威が常時存在したことが、結果的に日産をして自社の労働者に対し責任を果たす会社に仕上げたのである。

日産はこの地域の水準よりも高い賃金を自社の労働者に支払っている。また日産はレイオフを行わないという経営方針を掲げている。日産の労働者は明らかに満足している。アメリカ全土の乗用車工場のなかで、スマーナ工場はこれまで何度も生産性では第1位にランクされている。

その結果として日産の経営陣は、約5000万ドルを投資して工場を拡張する計画であり、それによって2003年までに約500人の新たな雇用が創出される。それに対してUAWはスマーナの男女労働者に対して、彼らが高い生産性を達成したということは過度の労働をさせられたことを意味すると確信させようとした。

しかし今日の工場労働者はそう簡単に、経営側が自分たちを搾取しようとしているのだとの説得には応じな

い。賢明なメーカーは生産工程改善のために従業員とともに働き、そして利益を分け合い、彼らをパートナーにしてきたのである。そのような環境のなかでの労働組合の組織化は非常に困難である。

UAWが支配下におこうと苦闘しているまさにその会社で、事実、今では何百万人もの労働者家族が株式を所有しており、そのことは労働者と経営側の境界線をますます不鮮明にしている。

外資系自動車メーカーが南部に集中してきたことは決して偶然ではない。南部では労働組合が工場労働者を代表することが、ミシガン州ほど自動的にには行われていないのである。そしてミシガンのような州が労働側に握られたままであるかぎり、製造業の伸びは他の場所で起こるだろう。例えば、南部地域での国内自動車生産高は今日の37.4%から成長して、3年以内に42%を担うと期待されている。

UAW役員はスマーナで闘い続けると誓っている。「第2ラウンドでは負けた。しかし第3ラウンドも第4ラウンドもあるだろう。」とUAWの組織化部門の副会長、ボブ・キング氏は言った。しかし日産の副社長、ダン・ガーデット氏はもっと強く迫るメッセージを述べた。「わが社の従業員が意思を表明したのだ」と。

平成11年刊

新・アメリカ労働法入門

ウィリアム・B・グールド著 松田 保彦訳

303頁 本体3,500円(税別)

長くアメリカ労働法を研究し、アメリカ全国労働関係局会長も務めた著者が、『アメリカ労働法入門・第2版』上梓後7年間のアメリカ労働法の下での展開と変化をフォローし、今後、アメリカの労使関係制度が協調型になるのかどうかを考える指標を与えてくれる。

お求めは、お近くの書店、または直接日本労働研究機構出版課へ。
日本労働研究機構 出版課

〒163-0926 新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス25F
TEL: 03-5321-3074 FAX: 03-3345-1233 E-mail: book@jil.go.jp

米国の組合組織化はこう進む

組織化の開始

米国の排他的交渉単位制度においては、労働組合（本特集の場合はUAW）が組織化をしようとする場合には、交渉単位（本特集の場合は北米日産スマーナ工場の従業員6000人のうち生産・補修部門の約4600人）の労働者の30%以上の賛成の署名を集め、続いての選挙で過半数の支持を得ることが必要である。

このため、労働組合は職場内にオルガナイザーを労働者として入り込ませ、あるいは職場外で労働者に接触して、労働者に対して組合ができた場合のメリットについて様々な形で浸透を図り、その支持を求める。労働者の支持を確認する方法としては、署名簿に署名させる方法、署名したカードを集める方法などがある。

一方、使用者は組合ができることを嫌い、組合の組織化活動に対して、対抗措置を講じる。すなわち、職場内での組織化活動を禁じるとともに、従業員に対して組合ができた場合のデメリットについて宣伝をする。

労使双方とも、虚偽、脅しなどは許されず、また、使用者は組合が組織化活動に入った後に労働条件の引き上げを約束することなどは不当労働行為として禁止されているが、それぞれ適正な枠内での組織化活動およびこれに対抗する活動をするのは自由である。

排他的交渉単位制度

全国労使関係法(NLRA : National Labor Relations Act)は排他的交渉単位制度を採用しており、それぞれの交

渉単位ごとに、そこに属する労働者の選択により、唯一の労働組合が当該交渉単位の労働者を代表して使用者と交渉をする。1つの交渉単位において複数の労働組合が存在することはない。また、労働者の過半数の支持がない場合には、当該交渉単位では労働組合による団体交渉は行われない。

交渉単位は、団体交渉の目的に照らしてその範囲が定められるものであり、基本的には労働者間の利害が共通であり、一緒に交渉することが適当である範囲である。実際には、職種、仕事場所等のほか、当該職場における団体交渉の歴史などを考慮して定められる。

選挙の実施と結果

それぞれの交渉単位における代表の決定は、その公正を期するため、原則として全国労働関係委員会(NLRB : National Labor Relations Board)の管理の下での選挙によって行われる。選挙は例外を除き、当該交渉単位の労働者の30%以上の署名を添えてNLRBに代表権の証明、否定等を求めることとされている。NLRBは申請内容を審査したうえで、申請が要件を満たしていれば、期日、場所等を定めて選挙の告示を行い、その管理の下に労働者全員による無記名秘密投票を実施する。NLRBの管理の下で選挙が実施され、労働者の過半数がその組合により代表されることを望めば、当該組合の代表権が証明される。

この記事は岡崎淳一著『アメリカの労働』(1996年 日本労働研究機構発行)の218~220ページより許可を得て引用し、一部編集のうえ作成しました。

UAWという労組

1. UAWの結成

主に熟練工労働者を組織化していた米国労働総同盟 (AFL: The American Federation of Labor) の分離グループは1935年、自動車産業などの大量生産型工業の発展により急増していた半熟練・未熟練労働者の組織化を進めるため産業別組織委員会 (後のCIO: Congress of Industrial Organization = 産業別労組会議) を設立、これがUAWのルーツである (初代会長はフランシスコ・ディロン)。

第2次世界大戦直後、96の工場が閉鎖され113日間に及んだGMでのストライキとその結果の賃上げは、戦後の賃上げ水準の全国パターンとなり他産業にも大きな影響を与えるようになった。

2. ウォルター・ルーサーの時代 (1946-1970)

1946年に会長に就任、以降70年に航空事故で不慮の死を遂げるまで長期間にわたり卓越した指導性を発揮

UAWの概要

1. 正式名称 International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement workers of America
2. 結成 1935年8月26日
3. 組織人員 671,853人 (1999年の762,439人より約90,000人=12%減少している・在デトロイト総領事館調べ)

UAW組合員の推移

年	1955	1969	1979	1985	1989	1991	1996	1999	2000
組合員数 (単位:千人)	1,260	1,530	1,510	974	970	840	800	762	672

4. 会長 スティーブン・ヨーキチ (前GM担当副会長)
5. 中央執行委員会 会長、書記長、副会長および地方本部長で構成される
6. 団体交渉の担当は以下の9部門で構成される
GM、フォード、ダイムラー・クライスラー、航空・宇宙、農業機器、販売店、大型トラック、多国籍・合併企業、小売・機械・事務・専門職
7. 本部・地方本部・支部 (ローカル)
 - ・ミシガン州デトロイト市に本部がある。本部はソリダリティー・ハウス (連帯の家) とも呼ばれる。
住所 8000 E. Jefferson, Detroit MI 48214
ワシントンD.C.にも事務所があり、国際活動とロビー活動の拠点となっている。
住所 1757 N. Street N.W. Washington, D.C. 20036
 - ・地方本部: 12本部
 - ・支部 (ローカル): 1,000以上の支部がある。ミシガン、オハイオ、インディアナ、イリノイ、ペンシルベニア、カリフォルニア、ウィスコンシン、ミズーリ、ニュージャージー、アイオワの各州に組合員が多い。

この記事は日本労働研究機構・荻野登がまとめた報告書『UAW労働運動と日米自動車摩擦』(1997)をもとに編集部が作成しました。

した。この時代はまさしくアメリカが「パックス・アメリカナ」を実現し、国民もその恩恵を享受した時代だった。1945年から70年までの間、若干の景気後退期はあったものの、米国経済は年平均3.5%の成長を遂げた。自動車の登録台数も45年には2580万台だったものが70

年には8930万台までの急激な伸びを示した。

ウォルター・ルーサーの時代はまさしく「黄金の時代」と重なっていた。労働界における時代の寵児としてルーサーはいかなくその手腕を振るった。その成果は労働協約を1948年から複数年協約制度に移行したのをはじめ米国労使関係のリーディング・ケースとして挙げられるいくつものものがある。

3. レナード・ウッドコックの時代 (1970-1977)

ベトナム戦争と「偉大な社会」維持のため組まれた米国赤字財政のツケは、1970年に入り物価の高騰という形で顕在化してきた。1971年1月のインフレ率は5.3%、そして失業率も6%台に乗った。この結果、不況とインフレが同時発生している状況を表す「スタグフレーション」という言葉が生まれた。

1974~75年にかけて米国自動車産業は、第1次オイル・ショックに端を発した未曾有の業績不振に陥り、73年に150万人だったUAW組合員は75年までに約10%減の135万人まで減少した。UAWはこの時期、初めて日本車輸入規制を打ち出している。

4. ダグラス・フレーザーの時代 (1977-1983)

1976年から米国自動車産業は回復過程に入り、78年までの3年間にビッグスリー各社は過去最高の生産台数を記録し続けた。また、1978年11月にペンシルベニア州ニュースタントンに建設された独・フォルクスワーゲンの工場を組織化したことはUAWにとって大きな朗報となった。雇用拡大のための外国企業の直接投資を求めたUAWのキャンペーンと、その投資先の組織化という試みが具体化した初の例だったからである。

しかし1979年1月の第2次石油危機を発端に景気は一気に暗転。ガソリンの小売価格は2倍に跳ね上がり、燃費の悪い大型車やレジャー車の売れ行きがピタッと止まった。そして、80年になると自動車産業は再び不況のどん底につき落とされた。

産業危機に対する組合側の譲歩にもかかわらず、雇用情勢は悪化の一途をたどった。UAWは80年から1983年の間に33万人もの組合員が失業したと発表。1982年にはデトロイト地区の失業率は全米平均を6ポイントも上回る16%に達した。

1980年1月1月ワシントンで開かれたUAW全国大会でフレーザー会長は、日本の自動車メーカーおよび部品メーカーの米国進出を促すための立法措置を求めていくと発表、本格的な自動車問題をめぐる摩擦の幕が切られて落とされた。

5. オーエン・ビーバーの時代 (1983-1995)

1983年ビーバー会長の就任を祝賀するかのよう、自動車産業は回復基調に転じ80年代末まで業況は安定的に推移した。

ビッグスリーに決定的な影響を与えたのは、かつて規律や品質の面で最低といわれたカリフォルニア州フリーモントにあった元GMの組み立て工場跡にGMとトヨタが合併で設立したNUMMIの成功だった。経営方針と労働協約を変更すれば、日本と同等の生産性と品質を獲得できるといった確信である。こうしてNUMMIはビッグスリー、特にGMに大きな影響を与え、チーム・コンセプトの現場への導入に拍車が掛かることとなる。

こうしたUAW本部主導による協調路線が主流派となるなか、UAWの1つの地域本部組合であったカナダの自動車労組がUAWからの離脱を決定。1985年、独自にカナダ自動車労連(CAW)を結成した。この背後にはUAW首

脳の行き過ぎた協調路線に対する批判があった。

組合活動家の声を反映するものである。

6. スティーブン・ヨーキチの時代 (1995—現在)

1935年デトロイト生まれ。両親および祖父もUAW組合員という環境で育つ。ヨーキチ会長は、労使協調に関して反対ではないが今までの協調的すぎたという考え方を示しており、UAW本部も労使協調に対する優先順位を以前より低位に置いている。

同年AFL・CIOの新会長となったジョン・スウィーニーと同様に、ヨーキチ会長には米国労働運動再活性化の旗手としての期待が高まっている。それは、1981年のレーガン政権による航空管制官の大量解雇以降、低迷状態にあった米国労働運動の闘争力の復活を期待する

7. 次期会長

UAWは来年6月の大会で役員を改選する。ヨーキチ会長の後任は11月の幹部執行委員会でフォード担当のトップであるロン・ゲッテルフィンガー副会長(57歳)に内定した。かなり早い時期からGM担当のトップであるリチャード・シューメーカー副会長(62歳)が有力といわれてきたが、土壇場で大逆転が生じた。次期会長が誰であっても組織をあげてのUAW建て直しという困難な、しかし重要な課題を引き継ぐことは間違いない。

この記事は日本労働研究機構・荻野登がまとめた報告書『UAW労働運動と日米自動車摩擦』(1997)をもとに編集部が作成しました。

アメリカの陰と光 —アメリカ経済の動向と雇用・労働の現状を探る—

定価：本体1,300円(税別)

目次

第I部	アメリカ経済と労働・雇用におよぼす影響	第II部	活力あるベンチャー企業を生み出すもの
第1章	アメリカにおける繁栄の拡大—21世紀における公平性を伴った成長のための闘い バリー・ブルーストーン	第1章	アメリカ中小企業支援制度—ジョージア州中小企業支援策にみる洞察および問題点 フィリップ・シャピラ
第2章	アメリカ雇用市場の階層構造とその変動 下田平 裕身	第2章	中小企業はジョブ・クリエイター? 玄田 有史
第3章	アメリカモデルは日本モデルたりうるか—「滴り落ち理論」と「ベンチャー一般の育成論」の拒否 秋元 樹	第3章	成長型中小企業の人事・労務管理 八幡 成美
		資料	日本における中小企業に対する雇用面の支援施策について—創業・ベンチャー企業向け支援を中心にして 西村 穰

お求めは、お近くの書店、または直接日本労働研究機構出版課へ。

日本労働研究機構 出版課

〒163-0926 新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス25F
TEL: 03-5321-3074 FAX: 03-3345-1233 E-mail: book@jil.go.jp