

アメリカにおける COLA (Cost of Living Adjustment) の歴史的経緯と近年の動向

篠原 健一

(京都産業大学教授)

この論文は、アメリカにおける COLA (Cost of Living Adjustment) の歴史的経緯とその近年の動向について詳述している。COLA は、インフレに伴う生活費の上昇に対応して賃金や給付を自動的に調整する仕組みであり、特に社会保障や労働契約において重要な役割を果たしてきた。第二次世界大戦後の急激なインフレ期に初めて導入された COLA は、1970 年代の高インフレ期に法制化され、特に社会保障制度において、受給者の購買力を守るための主要な手段として機能してきた。また、1948 年に UAW (全米自動車労働組合) が GM との労働契約において COLA を初めて導入したことで、その後、他の労働組合や企業にも広がり、多くの産業で標準的な条項となった。1980 年代以降、グローバル化や経済状況の変化により、企業は COLA によるコスト増を懸念し、その削減や再交渉が進行した。2020 年代に入ると、再びインフレが問題となり、特にコロナ禍後の経済環境下で、COLA の重要性が再認識されている。しかし、企業と労働者の間での交渉は依然として難航しており、今後も COLA の役割は重要視され続けるものの、その適用方法や範囲には柔軟かつ継続的な見直しが求められると考えられる。また、技術革新や労働市場の変化が進む中で、COLA の効果的な運用が今後の課題となることが考察される。

目次

- I COLA の歴史的背景
- II UAW における COLA の導入と影響
- III 近年の COLA の動向と UAW の事例
- IV むすびにかえて——COLA の将来

I COLA の歴史的背景

1 初期の歴史

COLA (Cost of Living Adjustment) は、日本語で「生活費調整」と訳され、インフレによって引き起こされる生活費の上昇に対応するために賃金や給付を自動的に調整する仕組みを指す。アメリカにおけるこの制度の導入は、第二次世界大戦後

の激しいインフレがきっかけである。

第二次世界大戦が終結した 1945 年以降、アメリカは経済の急速な変動期に入った。戦時中の経済統制が解かれ、産業は平時の生産体制に移行し、消費財への需要が急増した。しかし、一方で、戦時中に蓄積された供給不足が存在し、これが物価上昇を引き起こした。特に、食料や住宅、衣料品といった生活必需品の価格が急騰し、多くの労働者や年金受給者がその影響を直接受けることになった。

このような状況の中で、生活費の増加に対応するための賃金調整が必要とされるようになり、COLA の概念が初めて広く認知されるようになったのは、この時期のことである¹⁾。政府は、社会保障受給者の購買力を守るために、インフレ

に連動して給付額を調整する必要性を認識した。そして、1950年に社会保障制度において初めてインフレ調整が導入された。当初の調整は完全なインフレ補償ではなく、一定のインフレ率を超えた場合にのみ適用されるものであったが、これは後のCOLAの基本形になる。

このインフレ調整の導入は、当時のアメリカ経済において非常に重要な転換点となった。戦後のインフレは、賃金の実質価値を減少させ、多くの労働者や年金受給者の生活を困難にした。このため、生活費の上昇に応じて賃金や給付を調整する仕組みが不可欠であり、社会保障制度におけるCOLAの導入は、受給者の購買力を守るための重要な手段とされた。

さらに、民間セクターでも同様の課題が発生した。1940年代末から1950年代にかけて、インフレは労働者の賃金の実質価値を大きく削減した。このため、労働組合は、インフレに対応した賃金調整の必要性を強く主張するようになった。後に詳しく触れるように、特にUAW (United Autoworkers Union: 全米自動車労働組合) などの大規模な労働組合は、インフレに対応した賃金調整を求める交渉を進めた。1948年、UAWはGM (General Motors: ゼネラル・モーターズ) との契約において、初めて正式にCOLA条項を導入した。これにより、賃金はインフレに応じて自動的に調整されるようになり、労働者の生活水準を維持するための重要な手段となった²⁾。

この初期のCOLA導入は、アメリカの労働運動において画期的なものであり、他の労働組合や企業にも影響を与えた。UAWが導入したCOLAは、その後、他の労働組合との交渉においても標準的な条項となり、広く普及した。この結果、インフレに応じた賃金調整は、アメリカの労働市場において一般的なものとなり、生活費の変動に対応するための重要な仕組みとして定着した³⁾。

こうした歴史的背景から、COLAはアメリカにおける賃金や給付の調整手段として確立された。特に、インフレが経済に与える影響が大きい時期においては、その重要性が際立った。戦後の経済状況とインフレの影響に対応するために生まれたCOLAは、今なおアメリカの経済政策と労

働政策において重要な役割を果たし続けることになる。

2 社会保障制度でのCOLA

1970年代は、アメリカの経済史において特にインフレが深刻化した時期として知られている。この時期に、社会保障制度 (Social Security) の給付額がインフレに連動して自動的に調整されるCOLAが法的に導入された。これは、急激なインフレによって生活費が大幅に上昇し、年金受給者や低所得者層の生活が圧迫されたことが背景にある⁴⁾。

1970年代初頭、世界経済は石油危機の影響を受け、物価が急騰した。1973年と1978年に起こった石油ショックは、原油価格の急激な上昇を引き起こし、これが他の多くの消費財やサービスの価格にも波及することになる。このため、インフレ率が急速に上昇し、1970年代後半には年平均で10%近いインフレが続く異常事態となった。このような状況下で、固定された金額で支給される社会保障給付は、インフレによってその実質的な価値を急速に失い、受給者の生活水準が大幅に低下することが懸念された。

この問題に対処するため、1972年にアメリカ議会は社会保障制度においてCOLAを法的に導入する決定を下した。これにより、インフレ率に応じて社会保障給付が自動的に調整されるようになり、受給者の購買力を維持するためのメカニズムが確立された。この新しい法規制に基づいて、社会保障給付は消費者物価指数 (CPI) の変動に基づいて毎年見直され、インフレが一定の基準を超えた場合には給付額が引き上げられることとなった。

1975年から、COLAは毎年適用されるようになり、これによって社会保障受給者はインフレからある程度保護されることになった。具体的には、前年度のCPIの変動を基に、次年度の社会保障給付額が調整される仕組みである。この自動調整制度は、インフレが急激に進行する時期においても、受給者が経済的に対応できるようにするための重要な措置とされた。

1970年代の高インフレは、アメリカ経済に深刻

な影響を与えたが、社会保障制度における COLA の導入は、特に高齢者や障害者といった固定収入に依存する層にとって、大きな安心材料となった。これ以前にも、インフレに応じた給付額の調整は個別の法律で対応されていたが、恒常的かつ自動的な調整メカニズムが導入されたことで、給付額の実質価値がより確実に保たれるようになった。

この制度の導入は、受給者の購買力を守るだけでなく、社会保障制度全体の信頼性を高めることにも貢献した。1970 年代のインフレ期において、COLA は年金受給者の生活を支える不可欠な要素となり、その後の経済状況が変わっても、制度の基礎として機能し続けた。また、この仕組みはアメリカの他の社会保障プログラムや、労働者の賃金調整にも影響を与え、COLA の概念が広範に受け入れられるきっかけとなった。

このようにして 1970 年代に法制化された COLA は、現在でもアメリカの社会保障制度の中核的な要素として機能している。制度の設計においては、インフレから受給者を守るために細心の注意が払われており、その後の法改正や制度見直しの中でも、COLA は受給者の経済的安定を確保するための重要な仕組みとして維持されてきた。特に、インフレが再び経済問題として浮上するような状況では、COLA の存在が再評価され、その意義が再確認されることとなる。

1970 年代のアメリカは、経済的に非常に困難な時期であったが、社会保障制度における COLA の導入は、インフレの影響を緩和し、受給者の生活を支えるための重要な一歩となった。この制度の導入とその後の発展は、アメリカの社会保障の歴史における重要な節目であり、現代に至るまでその影響を与え続けている。

3 民間労働契約への影響

1960 年代から 1970 年代にかけて、アメリカではインフレが労働者の生活に大きな影響を与え、賃金の実質価値が減少するという問題が深刻化した。この状況に対応するため、UAW をはじめとする労働組合は、賃金の購買力を保つための手段として、労働契約に COLA 条項を導入する動き

を強めた。

UAW は特にこの分野で先駆的な役割を果たした。彼らは 1948 年に GM との労働契約において、初めて COLA 条項を導入した。この条項は、インフレが一定の水準を超えた場合に賃金を自動的に調整する仕組みを提供し、労働者の生活水準を保つことを目的としていた。当時のアメリカ経済は、戦後のインフレとその影響に直面しており、労働者の賃金が急速に目減りするという課題に直面していた。UAW の交渉により、この COLA 条項は、自動車産業の労働者に対する経済的安全保障を提供し、他の労働組合や産業にも大きな影響を与えた。

1960 年代に入ると、アメリカ経済はさらにインフレの影響を受け始め、労働者の賃金調整がますます重要な課題となった。UAW は、こうした状況下でより積極的に COLA を推進し、他の自動車メーカーや産業全体にこの考えを広めた。特に、フォードやクライスラーなどの自動車メーカーとの交渉では、COLA 条項が重要な交渉ポイントとなり、これらの企業でも同様の条項が導入されるようになった。結果として、自動車産業全体で COLA が一般的な慣行となり、他の産業でもこの動きが広がっていった。

1970 年代に入ると、インフレ率はさらに高騰し、労働者の生活に深刻な影響を与えた。この時期には、石油ショックが世界経済に大きな打撃を与え、アメリカ国内の物価が急上昇した。UAW を含む多くの労働組合は、こうした経済状況に対応するため、COLA の重要性をさらに強調し、労働契約におけるこの条項の拡大を進めた。

実際に COLA を組み込んだ自動車産業労働者の収入は、非組合部門を含むアメリカにおける平均収入に比較して大幅に増加した。Katz によると、自動車工場組立工と民間部門の生産労働者との時給の格差を比較してみた場合、1948 年：1.29, 1950 年：1.18, 1955 年：1.17, 1960 年：1.18, 1965 年：1.19, 1970 年：1.32, 1975 年：1.42, 1980 年：1.55 と 50 年代は縮小したもののその後徐々に差が拡大している⁵⁾。この時期における COLA の拡大は、自動車産業労働者の賃金がインフレの影響を受けて実質的に目減りするのを防ぐための重要な

手段となった。当然ながら UAW の交渉の成功により、他の労働組合も次第に COLA を労働契約に組み込むことに着目することにつながる。結果として 1976 年には製造業における 71% の労働協約に COLA 条項が含まれ、非製造業では 54% の労働協約に COLA が含まれるようになり、多くの産業に波及していった⁶⁾。

こうした背景から、1960 年代から 1970 年代にかけて、UAW をはじめとする労働組合の活動が、アメリカにおける COLA の普及に大きな役割を果たしたといえる。労働者の賃金をインフレから守るためのこの仕組みは、労働運動の重要な成果の 1 つとされ、今日に至るまでアメリカの労働契約における重要な要素となっている。これにより、労働者はインフレによる生活費の上昇に対応できる賃金調整を受けることができ、生活の安定を確保することができたのである。

II UAW における COLA の導入と影響

1 UAW の役割

すでに少し触れたように、1948 年、UAW は GM との労働契約において、アメリカで初めて COLA 条項を導入したが、この条項はインフレが一定の水準を超えた場合に、労働者の賃金が自動的に引き上げられるというもので、これにより、労働者の購買力を保護することが目的とされた。

もっともこの 1948 年の労働協約改定交渉の前後では、COLA だけが目覚ましい進展を見たわけではない。1946 年に会長に就任したウォルター・ルーサー (Walter Reuther) のリーダーシップのもと、1948 年に 3 年ないしは 5 年おきに改定交渉を行う複数年協約、1950 年の企業年金制度と企業負担による医療保険制度、1955 年の失業保険の付加給付制度 (Supplemental Unemployment Benefit)、1961 年のプロフィット・シェアリングの導入と軌を一にする⁷⁾。

当初、この COLA 条項は革新的なものであり、他の労働組合や企業に大きな影響を与えた。GM はアメリカの主要産業の 1 つであり、UAW との契約内容は他の産業にも波及効果をもたらした。

UAW が GM との契約で COLA を導入した後、フォードやクライスラーなどの他の自動車メーカーも同様の条項を受け入れたことにより、自動車産業全体で COLA が標準的な契約条項として定着していった。

この動きは、自動車産業にとどまらず、他の産業にも影響を与えた。特に、鉄鋼業や通信業など、インフレの影響を強く受ける産業では、労働者の賃金調整がますます重要な課題であった。UAW が先導した COLA の導入は、こうした産業においても採用されるようになり、アメリカ全体で COLA が広がる結果となった。

さらにいうと、UAW が導入した COLA 条項は、労働者の生活水準を守るための重要な手段であるとともに、労働組合の交渉力を強化する要素でもあった。インフレが進行する中で、労働者の賃金が自動的に調整される仕組みは、労働組合にとっても大きな交渉材料となり、他の交渉においても有利に働くことが多かったためである。

UAW の COLA 導入は、アメリカの労働運動における重要な転換点であった。労働組合が労働者の経済的安全を確保するために積極的に交渉し、インフレの影響から労働者を守るための具体的な措置を講じたことは、他の労働組合や企業にとっても大きな教訓となった。結果として、COLA はアメリカの労働契約において一般的な要素となり、今では多くの労働契約において標準的に組み込まれるようになっている⁸⁾。

UAW が 1948 年に導入した COLA 条項は、単なる一企業との交渉結果にとどまらず、アメリカ全体の労働契約における新しいスタンダードを築いたと言える。今日に至るまで、UAW のこの歴史的な取り組みは、アメリカの労働契約における COLA の普及と定着に大きく寄与しており、その影響は現在も続いている。

2 経済的影響

1948 年に UAW が GM との労働契約で初めて COLA 条項を導入したことは、アメリカの労働市場と経済全体に多大な影響を与えた。COLA の導入は、インフレによって労働者の購買力が削られるのを防ぐための有効な手段であり、特に自

自動車産業の労働者にとって重要な経済的安定策となった。

自動車産業はアメリカ経済の重要な一部を占めており、そこで働く労働者の数も非常に多いため、COLA の導入は彼らの生活水準を守ることに直結した。COLA が導入されることで、賃金がインフレに応じて自動的に調整される仕組みが整い、労働者の購買力が守られるようになった。これにより、彼らは生活必需品やその他の消費財を購入するための力を維持することができ、結果として経済全体の消費需要を支える役割も果たした。

1948 年の協定においては、COLA による自動車エスカレーターは消費者物価指数が 1.14 ポイント上昇するごとに、1 時間あたり 1 セントの賃金上昇をもたらした。これは組立工にとって、この COLA 方式がほとんど生活費保護に相当すると言え、消費者物価指数で測定されるインフレ率が 1% 上昇するごとに、1% の COLA の賃金上昇が自動的に発生することを意味するという⁹⁾。

また 1955 年以降、COLA 方式は全国協定で定期的に改定されることになる。1970 年代初頭までは数度に及ぶ改定を経て、COLA エスカレーターは、インフレ率が 1% 上昇するごとに 0.8% の賃金が上昇し、つまりインフレを約 80% カバーする水準に落ち着いていた。

その後、1970 年代後半から 1980 年代初頭の労使交渉において、COLA の計算式は更に細かく変更され、複雑化することになる。賃金と消費者物価指数が上昇するにつれて、COLA の計算式にもさまざまな条件がつくことになった。1979 年から 1982 年にかけて Ford-UAW 労働協約では、COLA は消費者物価指数が 0.30 ポイント上昇するごとに 1 時間あたり 1 セントの賃金上昇を規定していたものの、契約の 3 年目には 0.26 ポイント上昇するごとに 1 セントの賃金上昇へと変更された¹⁰⁾。

同時に、COLA の導入は企業にとって新たなコスト負担をもたらした。インフレに応じて賃金を自動的に引き上げるとは、企業の人件費の増加につながり、特に景気が悪化している時期やインフレ率が高騰している時期には、企業の経営を圧迫する要因となった。自動車産業のような製造業

においては、人件費の増加は製品のコストにも影響を与え、それが製品価格の上昇に結びつく可能性があった。これにより、競争力の低下や、価格転嫁が難しい場合には企業の収益性が圧迫されることにもつながった。

また 1970 年代 Ford-UAW 交渉に見られるように、企業が COLA によるコスト増加を補うために、他の費用を削減、労働力の合理化を進める動きも生じた。これにより、一部の労働者が雇用不安に直面し、労働条件が悪化するリスクも生じた。さらに、企業側が COLA の影響を受けて、労働組合との交渉が難航するケースも見られた。特に 1970 年代のような高インフレ時代には、企業側が COLA 条項の削減や再交渉を求めることが増え、労使間の緊張が高まる要因となった¹¹⁾。

さらに COLA および AIF (Annual Improvement Factor: 年次改善係数) によって生じた賃金上昇は、急速に拡大する福利厚生パッケージの費用を賄うために部分的に転用されるケースも出てきた。1967~1970 年の Ford-UAW 労働協約では、福利厚生パッケージに追加された追加休暇の費用を賄うために、予定されていた COLA の 1 セントが廃止され、1979 年の協約では、予定されていた COLA の 14 セントが福利厚生費用を賄うために転用された¹²⁾。

しかしながら、全体的には、COLA の導入は労働者の生活安定に寄与し、消費を通じて経済を支える役割を果たしたともいえる。企業にとってのコスト増加は避けられないものであったが、安定した購買力を持つ労働者層の存在は、経済全体の安定に貢献した。また、COLA を導入することで労働組合が得た交渉力の強化は、他の労働契約や産業にも波及し、結果的にアメリカの労働市場全体での賃金交渉に影響を与えた。

たとえば鉄鋼産業では、1970 年に導入された実験的交渉協定 (the Experimental Negotiating Agreement) において、労働者がストライキ権を放棄する引き換えに、賃金率の自動的な上昇が規定された。また自動車産業の GM では、インフレからの脱却を目指すため、1970 年にストライキを開始した。この 66 日に及ぶストライキのあと、GM 経営陣は新 UAW 会長に就任したレナード・

ウッドコック（Leonard Woodcock）と従来の賃金方式である COLA、プラス 3% の AIF の賃金上昇で合意した。こうした鉄鋼産業や自動車産業における賃金率自動上昇の動きはアメリカ中に広がり、1970 年に主要な協約（1000 人以上の労働者を対象にする協約）のもとで 4 分の 1 だけが COLA の保護を受けていたのに対し、1977 年までにはすべての主要な協約の 61% まで上昇した¹³⁾。

結果として、組合員の賃金は相対的に上昇幅が大きく、組合員と非組合員との賃金格差は 1960 年代の 19% から 1970 年代の 30% にまで上昇した¹⁴⁾。

このように、自動車産業における COLA の導入は、労働者にとっては重要な経済的安全策となり、企業にとっては新たなコスト負担の原因ともなったが、アメリカ経済全体に広範な影響を与えたことは間違いない。COLA はその後の労働契約の標準的な要素として定着し、インフレ時代における労働者の生活を守る重要な手段となった。

3 1980 年代以降の変遷

1980 年代に入ると、アメリカの製造業は激しい国際競争にさらされるようになった。特に日本やドイツをはじめとする工業先進国が技術革新と効率的な生産体制を武器に、世界市場で急速にシェアを拡大していったことが、アメリカの製造業に大きな圧力をかけた。この国際競争力の低下により、アメリカの企業はコスト削減と生産性向上の必要性に迫られ、これが労働組合との交渉においても重要なテーマとなった。

UAW などの強力な労働組合が確立していた COLA 条項も、この時期に再び注目されるようになった。インフレに応じて自動的に賃金が引き上げられるこの仕組みは、1970 年代の高インフレ期に労働者を守るために重要な役割を果たしたが、1980 年代には逆に企業側からの反発が強まりつつあった。企業にとって COLA は、労働コストの上昇を自動的にもたらす要因であり、特にインフレが続く中で競争力を維持するためには、その影響を何らかの形で抑制する必要がある。

1980 年代初頭のレーガン政権下で行われた経済政策は、規制緩和と市場自由化を強調しており、これにより企業が労働組合と再交渉を行うた

めの政治的環境が整えられた。多くの企業が、特に製造業でのコスト構造を見直す一環として、COLA 条項の再交渉に踏み切った。この過程で、労働者側と企業側の緊張が高まり、ストライキや労使紛争が発生するケースも増えた。たとえば従業員による譲歩の多かった 1982 年には多くの COLA に対する制限がなされ、賃金の凍結または削減を含む契約のうち 11% が COLA 条項を撤回し、17% が COLA を凍結または一時停止、21% が COLA 支給を他に流用、または制限した¹⁵⁾。

また BLS（Bureau of Labor Statistics：アメリカ合衆国労働省労働統計局）によると、1995 年の時点では、12 万 9000 人の労働者を対象とする 32 の協定では条項が保持され、9 万 4000 人の労働者を対象とする 12 の協定では COLA 条項が廃止され、1 万 4000 人の労働者を対象とする 3 つの和解では COLA 条項が追加されていた¹⁶⁾。

また 2003 年の協約では本来、COLA の支払いに当てられるはずだった資金の一部が、高騰する医療費の支払いに回された。この年の協約改定交渉において、デトロイト 3 [GM, フォード, クライスラー（ステランティス）] は 11 の工場を閉鎖し、さらに 7 つの工場を売却することを表明した。

2000 年代以降、GM では 2003 年と 2007 年において、この消費者物価指数が 0.08 ポイント（正確には 0.08159）上昇するごとに 1 セント賃金上昇へと COLA の上げ幅が狭められた¹⁷⁾。

こうした再交渉・譲歩交渉の結果、いくつかの企業では COLA 条項が削減または凍結されることになった。企業側はインフレが比較的安定している状況下で COLA を削減することで、長期的なコスト負担を軽減しようとした。たとえば、フォードと GM では、労働組合と合意の上で COLA の一部を削減するか、将来的にインフレが急騰した場合にのみ発動されるような条件付きの条項に変更する動きがこの時期に見られた。アメリカ全体で見た場合、譲歩交渉とインフレ抑制の結果、COLA 条項を含む主要な労働協約のもとで働く労働者の割合は 1980 年の 58% から、1986 年には 40% にまで減少した。また対象となる労働者数も 530 万人から 260 万人へ減少した¹⁸⁾。

一方で、労働組合側もこうした再交渉に応じざ

るを得ない状況があった。アメリカ製造業の国際競争力が低下し、国内の雇用が危機にさらされる中で、労働組合は雇用の確保と引き換えに一部の賃金上昇を抑える方向にシフトせざるを得なかったからである。また、1980年代半ばには、インフレが徐々に落ち着いてきたこともあり、COLAの必要性が以前ほど高くないと考えられるようになった。

しかし、完全にCOLAを廃止することは難しく、多くの契約では、インフレ率が再び上昇した際には自動的に再適用される条項が残された。これにより、企業は短期的なコスト増加を避ける一方で、将来のインフレリスクに対応するための柔軟性を維持した。

UAWは2007年に大規模な譲歩を迫られ、その直後の2008、2009年の金融危機を発端にして、デトロイト3は非常に厳しい財務危機に直面した。これにより各社はさまざまな事業再構築が余儀なくされたが、COLAも停止することで労使間の合意がなされた。その後、2011年に行われた協約改定交渉ではCOLAは一時停止されたまま、2015年協約改定交渉においてGMはCOLAを保留扱いにされたものの、フォードとクライスラーではCOLAの文言は完全に削除されるに至った。

こうした変遷は、アメリカの労使関係における力関係の変化を示すものであり、また、グローバル化が進む中で、企業が国際競争に勝ち残るためにどのように労働コストを管理するかが重要な課題であることを浮き彫りにした。1980年代以降、アメリカの製造業はコスト削減と効率化を進める一方で、労働者の経済的安定を維持するためのバランスを模索し続けることになる。COLA条項の再交渉とその結果は、こうした試行錯誤の一環として理解されるべきであろう。

Ⅲ 近年のCOLAの動向とUAWの事例

1 2020年代のインフレとCOLA

2020年代に入ると、世界は新型コロナウイルス(COVID-19)パンデミックの影響を受け、経

済的に大きな変動を経験した。パンデミックによるサプライチェーンの混乱、労働市場の逼迫、そして大規模な経済刺激策などが相まって、インフレ率が急上昇した。特に2021年以降、アメリカでは物価の上昇が顕著になり、生活費が急速に増加した。このような状況下で、COLAの重要性が再び注目されるようになった。

COLAは過去には1970年代の高インフレ期に導入され、多くの労働者や年金受給者の購買力を守るために重要な役割を果たしてきた。しかし1980年代以降、インフレ率が比較的安定していた時期には、COLAの役割が一部縮小されるなど、あまり注目されなくなっていた。

そこで2020年代に入ってからインフレ高騰により、COLAの意義が再認識されるようになった。特にUAWはこの問題を中心に据えて、企業との交渉を進めている。パンデミック後の経済回復が進む一方で、インフレが労働者の実質賃金に与える影響が無視できない状況となり、UAWは再びCOLA条項の強化を求めるようになった。

次節で詳しく述べるが、2023年にはUAWが主導する一連のストライキが話題となった。このストライキの背景には、急速なインフレによって労働者の生活費が増加し、賃金の実質価値が低下しているという現実がある。UAWは、インフレによって失われた賃金の購買力を補償するため、企業との交渉においてCOLAの再導入や強化を要求した。具体的には、インフレ率に応じた賃金調整を確実に行うための仕組みを労働契約に盛り込むことが求められた。

これに対して、企業側はコスト増加への懸念を示した。インフレが続く中でCOLAを導入することは、企業の人件費を自動的に増加させる要因となり、特にパンデミック後の不確実な経済環境においては、企業の財務的な負担を増大させるリスクがある。したがって、企業と労働組合の間での交渉は難航することが予想された。

しかし、労働者側の要求は強く、インフレによる生活費の増加に対応できない賃金体系では、労働者の生活水準を維持することが難しいという主張が展開された。特にUAWは、自動車産業がパンデミック後の需要増加に対応している中で、

労働者の賃金もそれに見合った形で保護されるべきだと強調した¹⁹⁾。

最終的に、こうした交渉の結果として、いくつかの企業ではCOLAの再導入や、インフレ率に応じたボーナス制度の導入が進められることとなった。これにより、労働者はインフレから自分たちの賃金を守るための一定の保障を得ることができた。一方で、企業側も一定のコスト増加を受け入れつつ、競争力を維持するためのバランスを模索している。

2020年代のインフレは、1970年代以来の高水準であり、労働者の購買力を守るためのCOLAの重要性が再び浮き彫りになっている。特にUAWはこの議論の中心に位置し、労働者の権利と経済的安定を確保するために重要な役割を果たしている。この動きは、アメリカ全体の労働市場においても大きな影響を与え続けることが予想される。

2 UAWと2023年のストライキ

2023年、アメリカの自動車産業はUAWによる大規模なストライキに直面した。このストライキは、コロナ禍後の急激なインフレとそれに伴う生活費の高騰が背景にあり、特に賃金の実質価値を守るためのCOLAが主要な争点となった²⁰⁾。

UAWの主張は、労働者が高騰する生活費を賄えるようにするために、インフレ率に応じて賃金を自動的に調整する仕組みが必要であるというものであった。パンデミック後の経済不安が続く中で、物価の上昇は労働者の家計に直接的な影響を与えており、固定賃金では実質的な購買力が大きく低下してしまう状況であった。UAWは、こうした状況に対応するためには、インフレに連動した賃金調整が不可欠であると強調した。

企業側もこの問題を深刻に受け止めた。特に、自動車産業はグローバルな競争にさらされており、コスト増加は競争力を削ぐリスクを伴う。インフレが続く中で、COLAによる賃金を自動的に引き上げる仕組みは、企業の利益率を圧迫し、ひいては雇用削減や生産拠点の海外移転といった決断を迫られる可能性も存在した。

こうした中で、UAWは強力な交渉を展開した。組合は、自動車産業がコロナ禍後に利益を上げ続

けている点を強調し、労働者もその成果を享受する権利があると主張した²¹⁾。特に、労働者の賃金がインフレによって実質的に減少している現状を訴え、企業がその負担を労働者と共有する必要があると強調した。

交渉は難航し、最終的にはストライキという形で対立がエスカレートした。UAWは、インフレ補償としてのCOLAの再導入を確実にするために、全米の工場での大規模なストライキを敢行した。このストライキは、自動車産業全体に大きな影響を与え、生産ラインの停止や納期の遅れが広がった。企業側も業務を継続するために代替策を模索したが、UAWの強力な団結と交渉力の前に譲歩を余儀なくされた²²⁾。

最終的に、交渉の結果として、デトロイト3はUAWの要求に応じ、COLAを再導入することに合意した。具体的には、インフレ率に基づいた賃金調整が再び契約に盛り込まれ、これによって労働者の実質賃金がインフレの影響から守られる仕組みが復活した²³⁾。また、企業によっては、インフレが一定の水準を超えた場合に追加の賃金補償を行うといった柔軟な対応策も取り入れられるようになった²⁴⁾。

ちなみにCOLA以外にもいくつかの争点があった。他には①2028年4月までの4年半で25%の賃金引き上げ、②二重賃金制の廃止、③初任給の引き上げ、④最高の賃金水準に達するまでの期間を8年から3年に短縮、⑤工場閉鎖を巡るストライキ権の獲得、⑥最大200時間への有給休暇の増加〔クライスラー（ステランティス）以外〕、⑦臨時工を一定期間後に正社員化することであったが、結果的にこれらの点で組合は要求を勝ち取った²⁵⁾。

この2023年のUAWストライキは、パンデミック後の経済環境における労働者の権利と賃金の実質価値をめぐる重要な闘争となった。COLAの再導入は、労働者がインフレによる生活費の高騰に対応できるようにするための重要な手段として位置づけられ、今後もアメリカの労働契約において重要な役割を果たし続けると予想される。また、このストライキは、労働組合が依然として強力な交渉力を持ち、企業と労働者のバランスを取る上

で重要な存在であることを示すものといえる。

3 現代の課題と展望

これまでのところ、現代の経済環境において COLA は、労働者の生活水準を守るための重要な手段であり続けている。しかし、グローバル化の進展や労働市場の急速な変化に伴い、この制度を維持することは以前にも増して困難な課題となっている。企業は競争力を保つために柔軟な労働契約を求める一方で、労働者はインフレによる生活費の増加に対応するため、賃金の実質価値を維持することを強く求めているからである。

まず、グローバル化がもたらす経済環境の変化について考えると、企業は世界規模での競争に直面している。製造業やサービス業を問わず、多くの企業が生産コストを削減し、効率を追求するために、労働力の柔軟な配置やコスト管理が求められている。このため、固定的な賃金調整を伴う COLA のような制度は、企業にとって負担となることが多く、特にインフレが続く局面ではその負担が顕著になる。企業は利益率を維持しつつ、国際市場での競争力を確保するために、労働契約の柔軟化を進めたいと考えている。

一方、労働者の立場から見ると、COLA は生活費の上昇に対応するための重要なセーフティネットである。特に、インフレが進行している時期には、賃金の実質価値が目減りすることを防ぐために、生活費に応じた賃金調整が必要不可欠である。固定収入に依存している労働者にとって、COLA は生活水準を守るための重要な手段であり、これがないと経済的な不安定に直面する可能性が高まる。

ちなみに現代の UAW は、自動車労働者だけを組織化しているわけではなく、異なる産業領域、たとえば大学でティーチング・アシスタントやリサーチ・アシスタントとして勉強しつつ働く大学院生や、ネバダ州ラスベガスにおけるカジノ労働者の多くを組織化している。たとえば大学院生たちはコロナ禍以降のインフレにより生活が苦しくなり、いくつかの大学では COLA を求めてストライキを起こしている²⁶⁾。

COLA 導入に前向きな労働組合は UAW だけで

はない。労働組合の COLA 政策に対する体系的な調査は行われていないと思われるが、AFSCME (American Federation of States, County, and Municipal Employees: アメリカ州郡都市職員連盟)、SEIU (Service Employees International Union: サービス従業員国際組合)、IBT/Teamsters (International Brotherhood of Teamsters: トラック運転手組合) といった大手で影響力のある労働組合は COLA を推進する立場を取っている²⁷⁾。

現在のところ、労働協約に COLA が含まれている労働組合がどれだけあるかは不明である。BLS によると、資金制限のため、1995 年以降は COLA に関するデータ収集を中止しているからである。ただし既述のコーネル大学労使関係学部ハリー・カッツ教授によると、1995 年以降、COLA による調整が大幅に増加したと考える理由はないし、コロナ禍の以前に回復したという証拠はないという²⁸⁾。

現代の労使交渉では、COLA を維持することがますます難しくなっている。企業は、労働コストの上昇を抑えるために、従来の固定的な賃金調整の枠組みを見直し、パフォーマンスに基づいた賃金体系や柔軟な労働条件を導入しようとしている。これは、特に非正規雇用や短期契約が増える中で、企業が迅速に市場変動に対応できるようにするための戦略の一環である。しかし、これに対して労働者側は、生活費が上昇する中で賃金を実質的に減少することへの懸念を表明しており、強固な COLA 条項の維持を求めている。

さらにより大きな視点から見ると、技術革新の進展によって労働市場は急速に変化していることも挙げられる。特に自動化や人工知能の導入により、従来の労働のあり方が変わりつつある。これにより、高度なスキルを持つ労働者とそうでない労働者との間で賃金格差が拡大し、COLA のような一律の賃金調整が適切に機能しないケースも増えてきている。高スキル労働者は市場価値に応じた報酬を得ることができ一方で、低スキル労働者はインフレの影響を直接的に受けやすく、賃金の実質価値が低下するリスクが高まる。

こうした複雑な状況の中で、COLA をどのように維持し、効果的に運用するかが問われてい

る。企業と労働者の双方が納得できる形で、賃金調整の枠組みを再構築することが必要である。一部の企業では、従来の COLA に代わり、業績連動型のボーナスや、インフレ率に応じた特別手当等を拡充する動きが見られる²⁹⁾。これらにより、企業サイドとしてはコスト管理の柔軟性を保ちながら、労働者の生活水準を守ることが可能になるからである。

これらいくつかの代表的な報酬制度改革例の特徴を考えてみると、以下のようになろう。

賃金額それ自体の引き上げは、COLA のようにインフレ率や物価指数に依存せず、全労働者の賃金を一律に引き上げるというシンプルなものである反面、物価上昇に直接対応するわけではないため、インフレが急速に進行した場合には賃金が追いつかず、生活費に見合わない賃金となるリスクがある。

プロフィット・シェアリングは以前から労使双方から人気の高い賃上げ手法であり、現在のアメリカ自動車産業でも、2009 年 COLA 廃止後も強化される傾向にあった。ただし企業の業績が良くないときには支給が減少するリスクがある。

一時金・ボーナスもアメリカ自動車産業では旧来から定着している賃上げ手法であり、企業にとっても長期的な固定費を増やすことなく、労働者に報酬を与えることが可能である。

徒弟・見習い訓練期間の例に見られるような段階的な賃上げという手法もある。これにより労働者に長期勤続のインセンティブとするメリットは存在するものの、今回のアメリカ自動車産業における 2023 年労働協約では、いわば同一労働同一賃金原則に悖るという UAW による反対から撤回された。

最後にスキル・成果・知識に基づく賃上げ手法であるペイ・フォー・スキル／パフォーマンス／ノリッジ等もある。これも労働者個別の技能、パフォーマンス、知識に応じて賃上げ可能となるので、労働者のモチベーション及び企業の生産性向上につながる事が期待されるところである。一見したところ何ら問題がなく、優れた手法のように見えるものの、アメリカにおいて実際に運用する際には、うまく機能しないことが実は多い。日

本の職場とは異なり、人事考課に対し欧米のブルーカラー労働者は極めて強い抵抗感を持つため、技能、パフォーマンス、知識等を上司などの他者から評価されることを嫌う。そこで上司を抜きにして、これら技能などを自己申告、または職場の同僚間で相互評価するなど、さまざまな試みが 1980 年代以降のアメリカでなされたが、概ねうまく行かないことが多かった³⁰⁾。

ごく最近の事例ではないが、篠原 (2003) ではアメリカ企業における報酬制度改革の傾向が調査され、まとめられた。これによると明白な強い共通した傾向は見いだせず、アメリカ企業においては報酬制度改革への評価、認識が依然として定まっていないことが明らかにされている。ただしいうと、プロフィット・シェアリングが相対的にやや高く評価されていることが見いだせている。

以上のこうした文脈で考えると、突出して選好されている賃金手法は最近のアメリカでは見受けられず、同様に COLA も誰から見ても望ましいという、いわば「ベストな」存在というのではなく、長所も短所も伴う、数あるさまざまな賃金手法のうちの形態、と位置づけることが適切ではないかと思われる。

今後の展望として、COLA の維持は依然として重要な課題であるが、その形態や適用方法についてはさらなる革新が求められる。グローバルな経済環境と労働市場の変化に対応するためには、企業と労働者が新たな賃金調整の枠組みを共に模索し、双方の利益をバランスさせることが求められる。これにより、持続可能な経済成長と労働者の生活安定を両立させることができるからである。

IV むすびにかえて——COLA の将来

COLA は、インフレによる生活費の上昇に対応するために賃金や給付を自動的に調整する仕組みであり、今後もその重要性が高いままであることが予想される。しかし、適用方法やその範囲については、経済状況や労使交渉の力関係によって変動する可能性が高いと考えられる。

まず、インフレの影響が続く限り、COLA の必

要性は明白であろう。特に、生活費が急速に上昇する状況において、固定賃金では労働者の購買力が低下し、生活の質が著しく損なわれる可能性がある。このような状況では、インフレに応じて賃金を自動的に調整する COLA は、労働者の生活水準を維持するための重要な手段となる。インフレが続く限り、COLA の役割は不可欠であり、特に賃金がインフレに追いつかない場合にその効果が発揮される。

しかし、COLA の適用方法や範囲は、経済環境の変化に伴って柔軟に対応する必要がある。たとえば、インフレ率が低い時期や経済が安定している時期には、COLA の調整頻度や適用範囲が縮小される可能性がある。逆に、インフレ率が急上昇した場合には、より広範な労働者に対して COLA が適用されることが求められることが考えられる。

また、労使交渉の力関係も COLA の未来に大きな影響を与える要因である。労働組合が強い交渉力を持っている場合、企業に対して COLA の導入や強化を求めることが可能とある。特に、インフレによって生活費が増加している状況では、労働組合は COLA を労働者の経済的安定を確保するための重要な手段として交渉の中心に据えることが予想される。しかし、企業側はコストの増加を抑制するために、COLA の適用を制限するか、柔軟な賃金調整を求める傾向がある。特に、グローバル化が進展する中で、企業は国際競争力を維持するために、コスト管理に厳しい姿勢をとることが多く、COLA の適用範囲や条件を巡る交渉は難航することが予想される。

さらに、技術革新や労働市場の変化も COLA の未来に影響を与える要因である。自動化やデジタル化が進展する中で、労働市場の需要が変化し、高度なスキルを持つ労働者と低スキルの労働者との間で賃金格差が広がる可能性がある。こうした状況では、全ての労働者に一律に適用される COLA が必ずしも適切でない場合も考えられる。このような多様な労働市場のニーズに対応するためには、COLA の適用方法や対象者について再評価が必要となる。

今後の展望として、COLA の役割は引き続き重要であり続けるが、その適用方法や範囲は柔軟に

見直されるべきである。インフレが経済に影響を与え続ける限り、労働者の生活水準を守るための手段として COLA は不可欠であるが、経済状況や労使交渉の力関係に応じて、その制度設計を適切に調整することが求められる。また、技術革新やグローバル化が進展する中で、労働市場の多様なニーズに対応できる新しい賃金調整の仕組みが必要となる可能性もある。企業と労働者の双方が、経済的な安定を確保しつつ、持続可能な成長を達成するために、COLA の未来を共に考え、構築していくことが求められている。

- 1) Katz (1985 : Chap. 2)。
- 2) 第二次世界大戦中、または戦後間もなくの時期における自動車産業を中心とした団体交渉については、Lichtenstein (1982)、さらにウォルター・ルーサーの人物と賃金交渉・政治課題については Lichtenstein (1995) で更に詳しく描写されている。
- 3) Jacoby (1985 : 32-33)。
- 4) アメリカ社会保障制度における COLA の全体像、歴史的経緯については、さしあたりアメリカ政府社会保障庁 (Social Security Administration) によるサイト (<https://www.ssa.gov/history/index.html> : 2024)、あるいはアメリカ議会調査局によるレポート (<https://crsreports.congress.gov/product/pdf/RS/94-803/31> : 2017)、を挙げておく。
- 5) Katz (1985 : 22)。
- 6) Devine (1996 : 24)。
- 7) Lichtenstein (1995 : 277-280)。
- 8) Jacoby (1985 : 32-33)。
- 9) Katz (1985 : 16)。
- 10) Katz (1985 : 200), UAW and the General Motors Corporation (1993 : 84)。
- 11) Kochan, Katz and McKersie (1986 : 26-27)。
- 12) Katz (1985 : 17)。
- 13) Hendricks and Kahn (1985 : 13)。
- 14) Freeman and Medoff (1984 : 53)。
- 15) Jacoby and Pearl (1988 : 532)。
- 16) Bureau of Labor Statistics (1995)。
- 17) UAW and the General Motors Corporation (1993 : 84), UAW and the General Motors Corporation (2003 : 86-87), UAW and the General Motors Corporation (2007 : 82)。
- 18) Uchitelle (1987 : E-5)。
- 19) Kaye (2023)。
- 20) Schulz (2023)。
- 21) NPR News によるインタビューによると、UAW のショーン・フェイン (Shaun Fain) 会長はデトロイト3各社がそれぞれ COLA 案を提示しているにもかかわらず、インフレに対する有効な対策にならず不十分であると批判している。またコーネル大学産業労働関係学部ハリー・カツ (Harry Katz) 教授も、(2009 年以降) 過去数年間の COLA 条項がなかったために被った実質所得の損失に対する補償と、将来のインフレに対する将来の保護という双方の視点による COLA 補填が必要であることを理解を示している (Kaye 2023)。
- 22) Lichtenstein (2024)。
- 23) このときは消費者物価指数が 0.09 ポイント上昇することに 1

- セント賃金上昇へという上げ幅で妥結した。2009年に中断されるまでのCOLAが過去に行われた期間に比較して、今回の水準が賃上げ幅としては最も低い。
- 24) UAW (2023: 8)。
- 25) UAW (2023)。
- 26) たとえばカリフォルニア大学サンタバーバラ校の大学院生によりはじまったストライキは、他のカリフォルニア大学のキャンパスやコロンビア大学などにも広がった。Osgood (2020), Huang (2022) を参照。
- 27) 各組合支部によってCOLAに対する多少の温度差はあるが、概ねCOLAを推進する立場であることがうかがえる。例としてAFSCME (2023), SEIU503 (2023), IBT/TEAMSTERS (2023) を挙げておく。
- 28) Schulz (2023)。
- 29) この点に関して、IIで紹介したように、2023年のUAW労働協約でもCOLAのみならず、他に賃金・労働条件引き上げにかかわる7つの争点で組合側の要求が通った (1. 2028年4月までの4年半で25%の賃金引き上げ, 2. 二重賃金制の廃止, 3. 初任給の引き上げ, 4. 最高の賃金水準に達するまでの基幹を8年から3年に短縮, 5. 工場閉鎖を巡るストライキ権の獲得, 6. 最大200時間への有給休暇の増加 [クライスラー (ステランティス) 以外], 7. 臨時工を一定期間後に正社員化すること)。ついでながら自動車産業では、業績連動型のボーナスとしてプロフィット・シェアリングが2023年以降も維持・拡大運用される。
- 30) 詳しくは篠原 (2003: 第2章), 篠原 (2014: 第2章) を参照。

参考文献

- 篠原健一 (2003) 『転換期のアメリカ労使関係——自動車産業にける作業組織改革』ミネルヴァ書房。
- (2014) 『アメリカ自動車産業——競争力復活をもたらした現場改革』中公新書。
- AFSCME (2023) *Oregon State Workers Ratify Contract Granting Robust Wage Hikes*, September 27. (<https://www.afscme.org/blog/oregon-state-workers-ratify-contract-granting-robust-wage-hikes>) (2024年8月31日最終閲覧)
- Bureau of Labor Statistics (1995) “Major Collective Bargaining Settlements in Private Industry, Fourth Quarter and Full Year 1995.” (https://www.bls.gov/news.release/history/barg-p_021696.txt) (2024年8月31日最終閲覧)
- Devine, Janice M. (1996) “Cost-of-living Clauses: Trends and Current Characteristics,” *Compensation and Working Conditions*, pp. 24-29.
- Freeman, Richard and James Medoff (1984) *What do Unions Do?*, Basic Books.
- Hendricks, Wallace and Lawrence Kahn (1985) “Wage Indexation in the United States: Prospects for the 1980s,” *Proceedings of the 37th Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association* (Industrial Relations Research Association).
- Huang, Tianrui (2022) “BREAKING: 48,000 UC Academic Workers Begin Strike Demanding Higher Pay To Meet Costs of Living,” University of California, San Diego The UCSD Guardian. (<https://ucsdguardian.org/2022/11/14/breaking-thousands-of-uc-academic-workers-begin-strike-demanding-higher-pay-to-meet-costs-of-living/>) (2024年8月31日最終閲覧)
- IBT/TEAMSTERS (2023) *UPS Teamsters to Receive \$0.82 COLA Increase*. (<https://teamster.org/2022/06/ups-teamsters-to-receive-0-82-cola-increase/>) (2024年8月31日最終閲覧)
- Jacoby, Sanford (1985) “Cost-Of-Living Escalators Became Prevalent in the 1950’s,” *Monthly Labor Review*, Vol. 108, No. 5, pp. 32-33.
- Jacoby, Sanford and Maury Y. Pearl (1988) “Labor Market Contracting and Wage Dispersion”, *Journal of Labor Research*, Vol. 9, pp. 65-77.
- Katz, Harry C. (1985) *Shifting Gears: Changing labor relations in the US Automobile Industry*, MIT Press.
- Kaye, Danielle (2023) “Why the UAW is Fighting so Hard for These 4 Key Demands in the Auto Strike,” NPR, September 20. (<https://www.npr.org/2023/09/20/1200357955/uaw-big-3-strike-auto-shawn-fain>) (2024年8月31日最終閲覧)
- Kochan, Thomas A. and Harry C. Katz and Robert B. McKersie (1986) *The Transformation of America Industrial Relations*, Basic Books.
- Lichtenstein, Nelson (1982) *Labor’s War at Home: The CIO in World War II*, Cambridge University Press.
- (1995) *The Most Dangerous Man in Detroit: Walter Reuther and the fate of American labor*, Basic Books.
- (2024) “The ‘Stand-Up’ Strike” of 2023 Takes Its Place in UAW History,” *New Labor Forum*, Vol. 33, No. 2.
- Osgood, Brian (2020) “UCSB Grad Students Strike for Cost-of-Living Adjustment,” *Santa Barbara Independent*, February 28. (<https://www.independent.com/2020/02/28/ucsb-grad-students-strike-for-cost-of-living-adjustment/>) (2024年8月31日最終閲覧)
- Schulz, Bailey (2023) “UAW Demands Cost-of-living Salary Adjustment as Americans Feel Pinch of Inflation,” *USA Today*, September 25. (<https://www.usatoday.com/story/money/2023/09/25/uaw-cola-wage-demands/70910666007/>) (2024年8月31日最終閲覧)
- SEIU503 (2023) *State Bargaining 2023*, August 21. (<https://seiu503.org/get-involved/bargaining/state/>) (2024年8月31日最終閲覧)
- Social Security Administration, US Government (2024) *Social Security History*. (<https://www.ssa.gov/history/index.html>) (2024年8月31日最終閲覧)
- UAW (2023) *UAW GM Agreement Highlight*, October 2023.
- UAW and the General Motors Corporation (1993) *Agreement Between UAW and General Motors Corporation*, UAW and the General Motors Corporation, October 24.
- (2003) *Agreement Between UAW and General Motors Corporation*, UAW and the General Motors Corporation, October 6.
- (2007) *Agreement Between UAW and General Motors Corporation*, UAW and the General Motors Corporation, October 15.
- (2023) *Agreement Between UAW and General Motors Corporation*, UAW and the General Motors Corporation, October 16.
- Uchitelle, Louis (1987) “A Labor Fight Looms over the COLA Concession,” *The New York Times*, The New York Times, June 14.

しのはら・けんいち 京都産業大学経営学部教授。著主に *Work Organizational Reforms and Employment Relations in the Automotive Industry: American Employment Relations in Transition* (Routledge, 2022年)。雇用関係論専攻。