

フォード自動車における労働条件引き下げの 実態とその影響

—2009年におこなわれた労働協約の改訂を中心にして—

大野 威*

2008年、米政府は、経営危機に陥った米自動車メーカーに財政支援をおこなう条件として、労働コストをアメリカにある日系移転工場と同じ水準に引き下げることなどを要求した。これを受け、2009年、ビッグ3（GM、フォード、クライスラー）で労働協約が改訂され、労働条件の大幅な引き下げがおこなわれた。ビッグ3は、この改訂により、労働コストを日系移転工場とならぶ水準に引き下げることが可能になったとしている。本稿は、ビッグ3で最初に労働協約を改訂したフォード自動車を取り上げ、2009年におこなわれた労働協約の改訂内容を明らかにするとともに、それがアメリカの労使関係や日系自動車メーカーにおよぼす影響を考察しようとするものである。

キーワード：労使関係、自動車産業、労働協約、労使交渉、UAW、フォード、ビッグ3、労働条件

目次

はじめに

1. 2009年の労働協約の改訂

- (1) 現金給付にかかわる変更
- (2) 労働時間、休日にかかわる変更
- (3) 雇用保障にかかわる変更
- (4) 医療保険にかかわる変更
- (5) 改訂の影響

2. 2007年の労働協約

3. おわりに

はじめに

2008年、サブプライム問題をきっかけにアメリカで深刻な金融危機が発生した。そしてこの影響でGMとクライスラーは急速に資金繰りが

悪化し、米連邦政府に緊急融資を要請するに至った。しかし、各種の世論調査では、ビッグ3への資金援助に反対する意見が賛成意見を上回り、米議会でも、共和党を中心に資金援助に反対する動きが続いた。こうした中、米下院は、資金援助をおこなう条件として、労働コストを国際的に競争力のある水準に引き下げよう努力することなどを求める自動車産業財政再建法（Auto Industry Financing and Restructuring Act）を可決したが、上院で必要な賛成を得ることができず法案はそのまま廃案となった¹⁾。

上記法案の廃案を受け、2008年12月19日、ブッシュ政権は、金融危機に対処するため議会からすでに承認を得ていた7千億ドルのTARP（The Troubled Asset Relief Program：不良資産救済プログラム）を使って、GMに134億ドル、クライスラーに40億ドルの緊急融資をおこ

* 立命館大学産業社会学部教授

なうと発表した。この融資に際しては、①一時間当たりの総労働コストの平均を、日産、トヨタ、ホンダの在米移転工場と同等の水準にすること、②職務規則（work rule）についても、日系移転工場と同等の競争力あるものにする、③レイオフされたり、仕事がなく待機状態になっている労働者への手当を廃止すること、など厳しい再建目標が定められた [U.S. Department of Treasury, 2008: pp. 5-6]。

ビッグ3とUAW（全米自動車労組）は、2007年に4年間有効の労働協約を締結しており、通常であれば、その期間中に協約内容を改訂することはない。しかし、上記の融資を受け、ビッグ3では労働協約の改訂が急ピッチでおこなわれることになった。3社の中で、最初に改訂を終えたのはフォードであった。フォードは、金融危機が深刻化する前に当面の資金の手当てを終えていたため、政府に緊急融資は要請していない。しかし財政状況を改善するため、GMやクライスラーとともに労働協約の改訂交渉に入っていた。

フォードは、2009年の改訂により、時間当たり労働コストを日系移転工場にならぶ水準に引き下げることが可能になったとしている。そしてフォードでおこなわれた改訂は、その後クライスラーやGMが準拠する基本的枠組みになっていった。そこで以下、フォードを取り上げ、その改訂内容が実際どのようなものであったか明らかにするとともに、その社会的な影響を考察する。

1. 2009年の労働協約の改訂

ここでは、2009年にフォードとUAWの間でおこなわれた労働協約の改訂（以下、2009年の

改訂と記す）を4つに分けて見ていくことにしたい。第1は、現金給付にかかわる変更である。第2は、労働時間、休日にかかわる変更である。第3は、雇用保障にかかわる変更である。第4は、医療保険にかかわる変更である。

(1) 現金給付にかかわる変更

2009年の改訂では、現金給付について、①COLAの凍結、②業績ボーナスの凍結、③クリスマス・ボーナスの凍結、④残業手当の支給基準の見直し、がおこなわれた。以下では、ビッグ3における賃上げの基本的枠組みを説明したうえで、改訂内容を詳しく見ていくことにしたい。

（ビッグ3における賃上げの基本的枠組み）

1948年から1980年代初頭まで、ビッグ3の賃上げはおもにCOLA（Cost-of-Living Allowance：物価調整手当）とAIF（Annual Improvement Factor）の2つからなっていた²⁾。COLAとは、四半期ごとに、米労働統計局が公表しているCPI-W（Consumer Price Index for Urban Wage Earners and Clerical Workers：勤労者消費者物価指数）に連動して賃金を自動的に調整する部分のことをいう。たとえば、四半期に年換算1%のCPI-Wの上昇があれば、自動的に賃金1%に相当する分がCOLAとして基本給に加算されるようになっている。そして労働協約期間中（通常3～4年）に積みあがったCOLAは、次の労使交渉で基本給に組み込まれるかどうか決まる。ビッグ3の最近の労使交渉では、COLAの基本給組込みが定着している。

一方、AIFとは、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配することを意図した部分で、いわば純粋な生活向上分に相当

するものである。インフレ率を差し引いた実質賃金の上昇分というわかりやすいかもしれない。1948年の導入時点で、AIFは年2%とされたが、1955年から1967年までは2.5%から3%の間、それから1979年までは3%の水準で推移した〔Katz, 1985: p. 17〕。

こうした枠組みは、1948年におこなわれた労使交渉で、GM会長チャールズ・ウィルソンが中心になって導入したものである³⁾。第二次世界大戦後、アメリカでは自動車需要が大幅に増加し、自動車メーカーは高い利益水準を実現することになったが、当時の不安定な労使関係がこれを脅かしていた⁴⁾。戦後すぐにおこなわれた労使交渉で、UAWは30%の大幅賃上げと自動車価格の凍結（賃上げを価格に転嫁しないこと）を求め、GMで113日におよぶ長期ストライキをおこなうなど戦場的な動きを見せていた。

こうした状況下、GM会長ウィルソンは、労働協約の有効期間を従来の1年から複数年にすることで生産の長期安定をはかろうと試みた。その対価として提唱されたのがCOLAとAIFであった。AIFは、フォードの5ドル政策にも匹敵するもので、労働者の生活水準の継続的な向上を約束するものだった。またCOLAは、賃金をインフレ率に連動させることで、複数契約年に予期しない物価高騰が生じてても、実質賃金が低下しないことを保障するものだった⁵⁾。

なお、今日までCOLAの基本的な枠組みに変化はないが、1980年代以降、AIFの枠組みには変化が生じている。従来AIFは、基本給を毎年一定比率上げていく形をとっていたが、1980年代以降は、年収の一定比率（従来のAIFに相当する3%前後であることが多い）に相当する金額を、業績ボーナス（Performance Bonus Payments）として一括して支給するのが通例

となっている⁶⁾。そして、経営状態がいい時には、業績ボーナスとともに基本給の引き上げ（General Wage Increase）がおこなわれるようになっていく。また、1980年代には、プロフィット・シェアリング（Profit Sharing）の仕組みが導入され、ビッグ3の税引き前利益が一定水準を超えた場合、その一定比率をボーナスとして支給する仕組みが今日まで続いている。以上、賃上げの枠組みを確認したところで、次に2009年の改訂内容を見ることにしたい。

（2009年の改訂内容）

2009年の改訂では、基本給は見直しの対象とならなかった⁷⁾。現金給付部分で2009年に改訂の対象となったのは、COLA、業績ボーナス、クリスマス・ボーナス、残業手当の支給基準である。詳細は次のようになっている。

第1に、2009年の改訂では、労働協約の残りの期間すなわち2011年9月14日まで、COLAが凍結されることになった。これにより、CPI-Wが上昇すれば、その分だけ実質賃金の低下がもたらされることになった。ただ実際には、景気低迷の影響でたとえば2009年5月のCPI-Wは前年同月比でマイナスとなっており、こうした状況が続くかぎり、実質的な影響は少ないと考えられる⁸⁾。ちなみに、COLAが導入された当初は、CPI-Wが低下した場合、賃金も低下する仕組みになっていたが、現在は、CPI-Wが低下してもCOLAによる賃金の減額はおこなわれないことになっている⁹⁾。

第2に、2009年の改訂では、2009年10月（年収の4%）と2010年10月（年収の3%）に予定されていた業績ボーナスが凍結されることになった¹⁰⁾。

第3に、2009年の改訂前は、毎年12月の第1

週に、それまでの1年間の勤続日数に応じて600ドルから300ドルのクリスマス・ボーナスを支給するとされていたが、2009年の改訂では、その凍結がきまった¹¹⁾。UAWは、クリスマス・ボーナスの凍結で生じた利益は、医療コストを相殺するために使われるとしている[UAW, 2009a]。

第4に、2009年の改訂では、残業手当の支給基準が大きく変更された。これまでは、1日8時間を超えた分について1.5倍の残業手当を支給するとされていた。しかし、2009年の改訂により、月曜日からはじまる1週間で40時間を超えた分のみ1.5倍の残業手当が支給されることになった。これにより、従来であれば、1週間のうち1日休んでも、他の日については8時間を超えた分には残業手当が出ていたのが、改訂後は、1日休むと、他の4日間たとえ毎日10時間働いても、週40時間を超えないので、残業手当はまったく出ないことになる。ちなみに、日本の労働基準法に当たるアメリカの公正労働基準法は、週40時間を超えた労働時間についてのみ1.5倍以上の残業手当を支給すべきと定めており、日本のように1日についての規定は設けていない。別のところで指摘したように、ビッグ3は日系メーカーにくらべて欠勤率が高く、今回の改訂により残業手当の削減が可能になるだけでなく、欠勤を抑制する間接的な効果もあると考えられる¹²⁾。

(2) 労働時間、休日にかかわる変更

2009年の改訂では、有給のリリーフ時間が1日48分から40分に8分間短縮されるとともに、有給の祝日が年1日減らされることになった。また使われなかった有給休暇の買い取りが廃止されることになった。

フォードにおける休憩時間の仕組みは次のようになっている。フォードでは1日8時間労働が標準となっているが、その中間に無給で30分のランチタイムが設けられている¹³⁾。ところで、日本国内の自動車工場と異なり、フォードを含むビッグ3では、ランチタイム以外の時間帯にラインを止めて一斉に休憩するということはおこなわれていない。そのかわり、労働者には一定のリリーフタイムが与えられており、個人それぞれが希望の時間にリリーフマンを呼んで休憩をとることができるようになっている¹⁴⁾。これは有給である¹⁵⁾。そしてフォードでは、これまで8時間労働の場合、48分のリリーフタイムが認められていた。すなわちフォードでは、8時間労働が標準であるが、それには有給のリリーフタイムが含まれており、実際にラインにつく時間は7時間12分ということになる。しかし、このリリーフタイムが、2009年の改訂で1日40分に8分短縮されることになった。これは、賃金に換算すると、時間当たり約1.8%の賃下げに相当する。さらに、今回のリリーフタイムの短縮により、リリーフマンの削減も可能になるとみられる。

次に有給の休日にかんする規定をみておきたい。アメリカでは、州により公的な祝日が異なるが、2007年にフォードとUAWの間で締結された労働協約は、全国一律に年17日の有給の休日を定めていた。しかし2009年の改訂では、そのうちイースターの月曜日（2009年4月13日、2010年4月5日、2011年4月25日）の休日を取り消されることになった。UAWは、このことで生じた利益は、医療コストを相殺するために使われるとしている[UAW, 2009a]。

最後に有給休暇にかんする規定をみておきたい。アメリカの公正労働基準法は、法定有給休

暇の規定を有していないが、フォードは、勤続年数に応じて、1年間につき96時間から200時間の有給休暇を付与している。そしてこれまでは、有給休暇を取得しなかった場合、会社が有給休暇を買い取ることが定められていた¹⁶⁾。しかし、2009年の改訂により、有給休暇を取得しなかった場合、それが会社に原因があるものではないかぎり、会社は買い取りをおこなわないことに変更された。

(3) 雇用保障にかかわる変更

前述のように、アメリカでは、ビッグ3への経済支援に批判的な意見が多かったが、その中でとくに目立ったのが、手厚い雇用保障に対する批判であった。2009年の改訂では、この雇用保障にかんする規定が見直されることになった。すなわち、2007年の労働協約では、工場閉鎖などで仕事を失っても原則として2年間は「保護された地位 (protected status)」として、給与の100%が保障される仕組みが定められていた。しかし、2009年の改訂により、「保護された地位」が廃止されるとともに、SUB (Supplemental Unemployment Benefit: 補足的失業手当) の受給期間が短縮されることになった。その詳細は次のとおりである。

2007年の労働協約では、JSP (Job Security Program: 雇用保障プログラム) というものが定められていた。これは、労働者が長期にわたりレイオフ状態におかれることをなくすため、一時的な (48週間以内の) 生産減少にともなうレイオフを除き、仕事がなくなっても原則として2年まで「保護された地位」を保障するというものである。具体的には、工場閉鎖やライン閉鎖にともなって仕事がなくなった労働者などがこのプログラムの対象となる。そして「保護

された地位」にある労働者は、職場に通いながら1週につき40時間分の通常賃金 (regular straight-time hourly rate of pay) の100%を受け取るか、職場に通わないでその85%を受け取るか選択することができる。ここで通常賃金というのは、基本給とCOLAを足したもので、シフト手当やその他の手当は除かれている¹⁷⁾。したがって、ここで賃金の100%を保障すると言っても、それまで支給されていた平均賃金の100%を支給するという意味ではない。

なお、「保護された地位」にある労働者は、その地位にある間に、原則として2回空きポストのオファーを受けるとできるとされている。そして、上述のようにJSPは原則として2年が限度であるが、もしその期間に2回空きポストのオファーがなかった場合は、次のオファーがあるまで「保護された地位」が保障されることになっている。JSPを評価するうえで重要と思われるので、この仕組みをもう少し詳しく見ておきたい。

2007年の労働協約は、(1)フォードの工場、施設が存在する地域を、約30のゾーン (地区) に分けしたうえで、(2)あるゾーンで空きポストが生じた場合、同一ゾーンの「保護された地位」にある労働者にその仕事を優先的にオファーするとしている。「保護された地位」にある労働者は、1回は会社のオファーを断る権利を有しているが、2回目のオファーを断ると「保護された地位」を失う¹⁸⁾。しかし、先に述べたように、2年間に2回空きポストのオファーがなかった場合は、次の紹介 (1回目あるいは2回目のオファー) があるまで「保護された地位」にとどまることができる。ただし次の紹介を断ると、「保護された地位」を失う¹⁹⁾。こうした仕組みにより、最低1回の空きポストのオ

ファーがあるまでは、JSPによって「保護された地位」が保障されることになっている。これにより、形式的には、労働協約期間すべてにわたって、一定の収入ないし雇用を保障することになっている。ただ、現実には、同一ゾーンの仕事といえども、通勤時間やオファーされる仕事内容（厳しさ）によって、受諾困難な場合が少なくないと思われる。JSPは、たしかに優れた雇用保障の仕組みであったが、すべての労働者に「完全」に雇用や収入を保障するものではなかったことに留意が必要である。

ところで、2009年の改訂により、このJSPが廃止され、それまで「保護された地位」にあった労働者は、改訂が発効すると同時に通常のレイオフに切り替えられることになった²⁰⁾。そしてそれに関連して、2009年の改訂では、SUBの受給期間の短縮とTAP（Transition Assistance Plan：移行援助プラン）の新設がなされることになった。

ここで簡単に補足的失業手当SUBについて説明しておこう。自動車産業は、生産変動が激しく、労働者の雇用や所得は不安定になりがちである。この改善策として、1956年、会社が1労働時間あたり5セントを基金に積み上げ、レイオフがあった場合、最長26週間まで週25ドルを支給するSUBという仕組みが作られることになった。当初の支給水準は、SUBと州の失業手当を足して賃金の65%を保障する程度であったが、その後、水準の引き上げが進み、1967年には、支給期間が52週間、支給水準も州の失業手当を加えて賃金の95%が保障されるまでになった [Barnard, 1983: p. 147]。

2007年の労働協約では、生産変動による48週間までのレイオフがSUBの対象となっている²¹⁾。また、SUBの給付水準は、州の失業手当

表1 2009年改訂後のSUBとTAPの受給期間

先任権	SUB	TAP
20年以上	52週間	52週間
10年以上20年未満	39週間	39週間
1年以上10年未満	26週間	26週間

と合わせて、税金を引いた週給（weekly after-tax pay）の95%になる水準とされている²²⁾。ここで週給というのは、基本給とCOLAを足した通常賃金の40時間分のことをいう²³⁾。

しかし2009年の改訂で、JSPが廃止されると同時に、SUBの支給期間も次のように変更されることになった。すなわち、表1にあるように、SUBの受給期間は、1年以上10年未満の先任権（勤続年数）を有する場合は26週間に、10年以上20年未満の場合は39週間に、20年以上の場合は52週間に変更された。給付水準は変更されていない。従来は、形式的に、JSPにより協約期間すべてにわたる雇用ないし収入が保障されていたことに比べると、大きな変化である。この落差を埋めるため、2009年の改訂では、新たに移行援助プランTAPが新設されることになった。

TAPは、SUBを使い切った労働者が適用対象となるもので、表1にあるように、1年以上10年未満の先任権（勤続年数）を有する場合は26週間まで、10年以上20年未満の場合は39週間まで、20年以上の場合は52週間まで、州の失業手当と合わせて基本週給40時間分の50%が支給されるというものである。

なお2009年の改訂が発効したのは2009年の2月で、その有効期間は2011年9月14日までの約2年半である。上記の変更により、SUBとTAP合わせても最長2年しかカバーできず、従来とは違って、協約期間中に、すべての給付を使い

果たすケースが多く出てくることが予想される。このため、2009年の改訂は、TAP を使い切った労働者に以下の3つの選択肢を提示している。

- ①自分が属するゾーン外から空きポストのオファーがある場合、それを受け入れる。
- ②上記を拒否する。この場合、手当支給の資格を一切失うが、自己の先任権あるいは18カ月のうちどちらか長い方の期間はリコール権（呼び戻しを受ける権利）を保持する。
- ③自分が属するゾーンで、先任権がもっとも低い者を追い出して、そのポストに就く（ミシガンでは、この目的に限ってゾーン1とゾーン2を合併する）。追い出された労働者は、上記の①か②どちらかを選択しなければならない [UAW, 2009a: p. 4 ; UAW, 2009b: pp. 23-27]。

とはいえゾーン外への移転はけっして容易ではないと思われ、今後、会社からの手当がない状態で長期レイオフに陥ったり、雇用関係が永久終結（リコール権が消滅）するケースが多く出てくるものと思われる。

(4) 医療保険にかかわる変更

アメリカでは、65歳以上の人と障がい者についてはメディケア、生活困窮者についてはメディケイドという公的な医療保険が存在している。ただそれ以外の人については加入できる公的な医療保険がなく、多くの大企業は従業員に対しそれぞれ独自に医療保険を提供してきた。ところが、近年、アメリカでは医療費の高騰が大きな社会問題になり、大企業の多くも医療保険にかかわるコストの削減を進めるようになってきている。ビッグ3もその例外ではなく、ここ数回の労使交渉では、医療保険が労使間の大きな争点になってきた。そして、2009年

の改訂では、(1)VEBA (Voluntary Employee Beneficiary Association : 退職者向け医療保険基金) に拠出する予定だった資金の半分を自社株で支払うこと、(2)健康診断の義務化、がなされることになった。

他の多くの大企業と同じように、ビッグ3は、現役労働者とその家族だけでなく、退職者にも医療保険を提供し、メディケアでカバーされない部分を補ってきた。しかし、医療費が高騰し、従業員の減少により現役労働者に対する退職者の比率が大きくなるにつれ、退職者向け医療を従来どおり継続することが困難になってきた。そこで2005年、ビッグ3は、会社が一定の資金を拠出し、会社から独立した医療保険基金VEBAを設立し、退職者向けの医療保険は以降、その基金にゆだねることを提案し、UAWもそれに合意した。

2009年の改訂では、VEBAへの資金拠出の半分を当初の予定にあった現金でなく、おもにフォード株で支払うことになった²⁴⁾。なおフォードの場合、価格下落のリスクを小さくするため、フォード株による支払いはその時々の時価でおこなうこと（あらかじめ購入価格を決めておかない）、および株売却の自由（長期保有によって生じる価格下落リスクの回避）が認められている [UAW, 2009a: pp. 5-7]。

また2009年の改訂では、健康診断の義務化もおこなわれた。具体的には、40歳未満は3年に1回、40歳以上49歳未満は2年に1回、50歳以上は毎年1回、全額会社負担の健康診断を受けることが義務化された。また、健康診断の結果をふまえて、各種の健康指導や病気管理プログラム（ともに全額会社負担）に参加することが義務化された。これらを受けない場合、毎月の医療保険料に25ドルのプレミアム（特別加算）

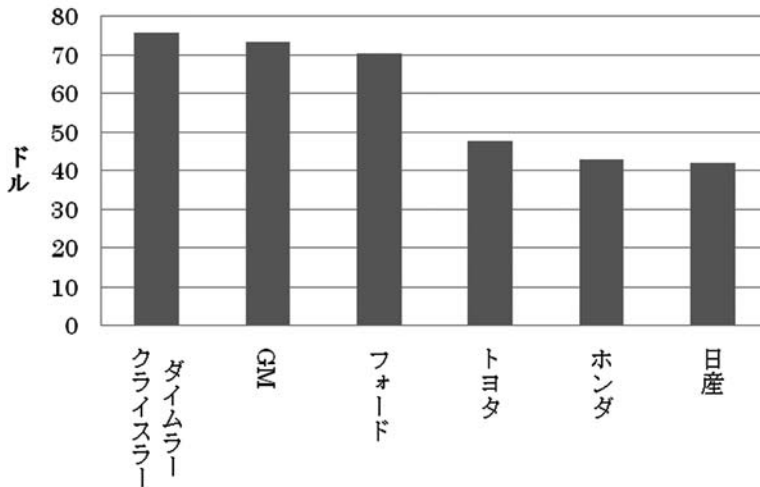


図1 時間当たりの労働コスト

出所) DaimlerChrysler Corporation [2008]。ビッグ3は2007年5月の数値。トヨタ、ホンダ、日産は2005年平均の数値。

が生じることになる。

歴史の長いビッグ3には退職者が多く、歴史の浅い日系移転工場に比べて医療保険や年金の負担が大きくなっている。これがいわゆるレガシーコスト (legacy cost) と呼ばれるもので、ビッグ3はこの削減を追求してきた。今回の改訂も、そうした流れのもとにあることは言うまでもない。ただ、2009年の改訂を近年締結された他の労働協約と比べると、この分野での労働者の負担は小さなものになっている。VEBAへの資金拠出方法の変更は、それ自体としては労働者になんらの負担増を求めるものではないからである²⁵⁾。これは2009年の改訂（フォード）のひとつの特徴となっている。

(5) 改訂の影響

フォードは、2009年の改訂により、それまで日系移転工場との間にあった労働コストの差がほぼ解消されるとしている。すなわち、2009年の改訂前、生産労働者の時間当たり労働コスト

(以下、労働コストと記す) は、フォードで58ドル、日系移転工場で49ドルと、両者の間におよそ9ドルの差があった [Wilson and Barkholz, 2009]。しかし、フォードは、2009年の改訂などで、2011年までに同社の労働コストは50ドルまで低下するとしている [Lippert and Naughton, 2009]。これは、日系移転工場が、これまで享受していた労働コストのアドバンテージがなくなることを意味し、後述するように今後、日本の自動車メーカーに大きな影響を及ぼすと考えられる。

ところで、ここで注意しておかなければならないことがある。それは、以前にはビッグ3と日系移転工場の間、現在よりはるかに大きな労働コストのギャップがあったが、2009年の改訂以前に、その縮小がかなり進んでいたということである。

ダイムラー・クライスラー（当時）の発表資料によると、2007年5月時点で、生産労働者の時給は、基本給とCOLAを合わせて、ダイムラ

ー・クライスラーで28.75ドル、フォードで27.93ドル、GMで27.86ドル、となっている。これに福利厚生などを加えた労働コストは、図1にあるように、2006年の平均で、ダイムラー・クライスラーが75.86ドル、GMが73.26ドル、フォードが70.51ドルとなっている。これに対し、日系移転工場の2005年の平均は、トヨタが47.60ドル、ホンダが42.95ドル、日産が41.97ドルであり、ビッグ3にくらべて時間当たり34ドルから23ドルほどのコスト・アドバンテージが存在していた [DaimlerChrysler, 2008]。

ところが前述のように、2009年の改訂前に、この労働コストのギャップはフォードで9ドルにまで縮小している。これに大きな働きを果たしたのが、2007年の労働協約であった。そこで、2007年の労働協約の内容を簡単に確認しておくことにしたい。

2. 2007年の労働協約

2007年の労働協約で特筆すべきなのは、新規採用者の賃金を時給14ドルに半減するいわゆる「賃金の二層化 (two tiered wage)」がなされたことである。2007年の労働協約には、そのほかにも JSP の期間短縮、COLA の減額措置などが盛り込まれている。以下、「賃金の二層化」を中心に2007年の労働協約の内容を見ていくことにしたい。

1999年から2000年にかけて、GM とフォードは、部品製造をおこなっていたデルファイとビステオン^{スピンオフ}を別会社として分離した。そして2004年、両社と UAW は、以前からいる労働者の賃金をビッグ3と同じ24~25ドルに据え置く一方、新規採用者の初任給を14ドルとすることで合意した。これがいわゆる賃金の二層化の始

りである [UAW, 2004a ; UAW, 2004b]。

そして2007年におこなわれた労使交渉で、ビッグ3本体についても上に準じた賃金の二層化がおこなわれることになった。フォードについてその概略を記すと次のようになっている。

2007年の協約発効後に新たに雇用された労働者（エントリーレベルの従業員と呼ばれる）の初任給を14.2ドルとする。給与の上限は15.34ドルで、半年ごとに計4回、初任給と上限の差額の1/4ずつ昇給する。またエントリーレベルの従業員は、従来のように確定給付年金ではなく、確定拠出年金に加入することになる [UAW-Ford, 2007a: pp. 298-312]。なお UAW によれば、エントリーレベルの従業員比率は、全体の20%を超えないとされている [UAW, 2007: p. 8]。

さらに2007年の労働協約では、JSP で「保護された地位」が保障される期間が、従来の無期限（協約期間中）から原則として最長2年に短縮されることになった。前述のように2009年の改訂で JSP が廃止されたが、それ以前にすでに JSP の改変が大きく進んでいたのである。紙幅の関係で、詳しく説明することはできないが、2007年の労働協約には、この他に COLA を減額して支給することや医療保険にかかる自己負担を増額することなどが盛り込まれている。2007年から2009年にかけての労働コストの大幅な削減は、こうした一連の改変によってもたらされたものだった。

先に見たように2009年の改訂は、従来の労働条件を大きく引き下げるものだったが、それを上回る労働条件の引き下げがすでに進んでいたということに十分な注意を払う必要がある。2009年の改訂は、UAW が長年、経済状況を無視して持続不可能な高い賃金、福利水準に固執

した先に生じた破局的な出来事としてではなく、むしろ UAW がこれまでおこなった妥協の延長線上にあるものと理解されなければならない。

3. おわりに

上で見たように、2009年の改訂は、UAW が組織するビッグ3の労働コストを、未組織の日系移転工場の水準にまで引き下げるものであった。これは、自動車産業の労働条件を決める主導権が、ビッグ3と UAW から日系移転工場に大きく移動したことを示しているように思われる。

ところで、その結果として現れたのは、時給15ドルで働く、もはや豊かなミドルクラスと呼ぶことができないエントリーレベルの従業員である。現在のところ、エントリーレベルの従業員比率については、フォードで20%、GM とクライスラーで25%の上限枠が設定されている [UAW, 2009c; UAW, 2009d]。しかし、今後、この上限枠を引き上げようとする動きが出てくるのは必至で、またそれを押しとどめるのは容易でないように思われる²⁶⁾。

第二次世界大戦が終わってから今日まで、自動車産業は、高い賃金水準や高い福利水準を実現し、他産業の労働者が追随すべき基準を作ってきた。しかし、2009年の改訂を見て、ジェーン・スローターは、自動車産業がそのような役割を果たすことはもはやないだろうと断じている²⁷⁾。自動車産業が、他産業の労働条件引き上げの原動力になった時代は、今まさに終わろうとしている。

なお労働コストについては、ビッグ3と日系メーカーの差はほぼなくなる見込みであるが、

もちろんこれによってビッグ3と UAW の争点が全て解決されたわけではない。2009年の改訂後も、ビッグ3には先任権制度や多数の職務区分の存在など労働者の権利を守る多くのルールがあり、労働編成のフレキシビリティという点については、日系メーカーに大きな「遅れ」を取っている。ビッグ3では今後、エントリーレベルの従業員の上限枠とともに、こうした点が労使の大きな争点になっていく可能性が高いと思われる。

これまで享受していた労働コストのアドバンテージがなくなることは、日系メーカーにとっても大きな衝撃である。こうした中で懸念されるのは、日系メーカーとビッグ3の間で、労働コストの削減競争が始まることである。いわゆる底への競争 (race to the bottom) である。

それが現実のものとなるかどうかは UAW に大きくかかっていると思われる。UAW の組織がビッグ3に限定されている限り、日系メーカーによる労働コスト削減を防ぐ手立てはない。しかし、もし日系メーカーで UAW の組織化が進むなら、労働コスト削減への流れに一定の歯止めをかけることが可能となる。UAW が過去、日系移転工場でおこなった組織化はすべて失敗しており、組織化は容易ではない²⁸⁾。しかし現在、アメリカでは、組織化を容易にするカードチェック法の制定に向けた動きがあり、法案が成立した場合、日系メーカーの組織化に大きな追い風となることが予想される²⁹⁾。ビッグ3、日系移転工場とともに UAW の今後の動きを注視していきたい。

注

- 1) 自動車産業財政再建法の審議の中で、共和党議員は、ビッグ3の労働コストを日系移転工場

- なみに引き下げべきだと主張したが、法案の文面には取り入れられなかった [Labation and Herszenhorn, 2008]。
- 2) 「1948年に GM と UAW が労働協約を締結して以来、自動車産業の団体交渉では、賃金を決定するため、公式に似たメカニズムがずっと使われてきた。全国協約に通常含まれる賃金メカニズムの公式とは、AIF と COLA である」 [Katz, 1985: p. 14]。
 - 3) 当初、UAW はこうした枠組みに反対の立場をとった。たとえば1948年の労使交渉の前、UAW の5つのローカルから COLA 導入が主張された。しかし、当時 UAW 会長だったウォルター・ルーサーは、賃金が現行水準に固定される恐れがあるとローカルの要求を退けている [El-Messidi, 1960: pp. 46-48 ; Lichtenstein, 1995: p. 277]。そして実際に、1948年の労使交渉で、UAW は COLA と労働協約の複数年化に反対の立場をとったことが知られている [Harbison, 1950: pp. 397n-398n]。
 - 4) 「自動車製造業は、主要産業の中でもっとも繁栄した産業であった。1947年から1967年にかけてのほぼすべての年で、自動車産業の年収益率（税引き後の純利益を純資産で割ったもの）は、全製造業の少なくとも2倍であった」 [Barnard, 1983: p. 135]。
 - 5) ウィルソンは、GM 以前に COLA を導入していた企業があると指摘したうえで、COLA より AIF の方がより画期的で、自分たちの創造になるのだと述べている [El-Messidi, 1980: p. 65]。なお、AIF と COLA は、かならずしも GM の UAW への一方的な譲歩をあらわすものではない。AIF についての労働協約の規定は、生産性向上に基づいて AIF がおこなわれるとしており、AIF には UAW から技術革新や生産性向上への協力を引き出す狙いも入っていた。また、COLA と AIF は、賃上げ水準の決定について公式に似た算定基準を提供することで、賃上げに関する交渉余地を小さくし、交渉の予測可能性を高める役割も有していた [Katz, 1985: p. 27 ; Neimark, 1992: pp. 81-82]。
 - 6) AIF から業績ボーナスに名称は変わったが、その性格を規定する労働協約の条文内容は全くかわっていない。1950年に GM と UAW の間で締結された労働協約では、「ここで規定される AIF は、従業員の生活水準の継続的な向上は、技術進歩、よりよい工具、生産方法、生産過程、設備およびそのような進歩に対する関係者すべての協力的態度にかかっていることを認めるものである」 [Neimark, 1992: p.82] とされているが、2003年に GM と UAW の間で締結された労働協約の Article 101 (b)の当該部分は、「AIF」が「業績ボーナス」に変わっただけで、あとはまったく同一である [UAW-Ford, 2003: p. 83]。
 - 7) フォードの基本給（時給）は、せいぜい数十セントの範囲であるがローカルや職務区分により若干のばらつきがある。2007年の労働協約を組合員に説明する UAW のパンフレットは、時給28.125ドルの労働者をモデルにして、COLA などの説明をおこなっている [UAW 2007]。
 - 8) 米労働統計局が発表した2009年5月の Consumer Price Index によると、CPI-W は前年比で1.3%のマイナスとなっている。なお現在は、COLA の算定のため、医療費を除いた CPI-W が利用されている。
 - 9) 2007年の労働協約 (Vol. I) Article IX, Section 4 (d)(4)の規定 [UAW-Ford, 2007a: p. 104]。
 - 10) 業績ボーナスの算定基礎となる年収は、ボーナスが支給される以前の52週間について、基本給、COLA、残業手当、シフト手当、有給休暇手当などを合わせたものである [ibid.: pp. 99-100]。
 - 11) クリスマス・ボーナスの規定については、2007年の労働協約 (Vol. IV) の「2009年11月3日付ボブ・キング宛てレター」を参照 [UAW-Ford, 2007d: pp. 357-358]。
 - 12) 自動車メーカーの欠勤率の国際比較については拙稿 [大野, 2003: p. 164n] を参照。
 - 13) ランチタイムについては、2007年の労働協約 (Vol. I) Article X, Section 6 で規定されている [UAW-Ford, 2007a: pp. 139-140]。
 - 14) ただし2007年の労働協約 (Vol. I) Article IV, Section 4(a)によれば、通常始業から1時間、昼食後から1.5時間はリリーフを求めることがで

- きないとされている [ibid.: p. 19]。
- 15) リリーフタイムについては、2007年の労働協約 (Vol. I) Article IV, Section 4 (a)および「1964年9月18日付のレター」および「1967年10月21日付のレター」で規定されている。「1964年のレター」では、リリーフ時間を12分延長して36分にする事、「1967年のレター」では、さらにリリーフ時間を12分延長することが記されている。これを合計すると48分となる [ibid.: pp. 357-360]。なお、2007年時点で、GMのリリーフ時間は46分となっている。
 - 16) 2007年の労働協約 (Vol. I) Article IX, Section 26 (a)の規定 [ibid.: p. 133]。
 - 17) 2007年の労働協約 (Vol. IV) の Article IX (37) を参照 [UAW-Ford, 2007d: p. 64]。
 - 18) 2007年の労働協約 (Vol. I) の Appendix M および N の規定 [UAW-Ford, 2007a: pp. 188-220]。
 - 19) 2007年の労働協約 (Vol. I) の Appendix M III A の規定 [ibid.: p. 190]。
 - 20) GM とクライスラーへの緊急融資の際に定められた再建目標のひとつに、雇用保障プログラムの廃止が入っている [U.S. Department of Treasury, 2008]。
 - 21) 2007年の労働協約は、SUBの支給期間を定めていないが、JSPについて記した Appendix M Attachment Bでは、生産変動による48週間までのレイオフを除き、協約期間中の雇用が保障されると記している [UAW-Ford, 2007a: p. 204]。また労働協約 (Vol. III) でSUBについて記した Article III にも同様の記述があることから、生産変動による48週間までのレイオフがSUBの対象になっていると判断できる [UAW-Ford, 2007c: p. 27]。
 - 22) 2007年の労働協約 (Vol. III) の Article II Section 1 の規定 [ibid.: p. 21]。
 - 23) 2007年の労働協約 (Vol. III) の Article IX (38) の規定 [ibid.: p. 64]。
 - 24) GM とクライスラーへの緊急融資の際に定められた再建目標のひとつに、VEBAへの拠出の半分を自社株でおこなうことが入っている [U.S. Department of Treasury, 2008]。

- 25) GM とクライスラーへの緊急融資の際に定められた再建目標に、医療保険にかかわる労働者の負担増を求める条項は入っていない [ibid.]。
- 26) UAW は、以前からいる労働者の雇用と賃金水準を守るために賃金の二層化を受け入れており、今後も、その原則が維持されるかぎりエントリーレベルの従業員の増加に強く反対することは難しいように思われる。
- 27) スローターは正確には、クライスラーの協約改訂のことを評して述べている [Slaughter, 2009]。フォードとクライスラー、GMの改訂内容の比較は別稿でおこなう予定である。
- 28) 日系メーカーでの組織化については拙稿 [大野, 2001] を参照。
- 29) アメリカでは、労働者の過半数の支持を受けた場合のみ、労働組合が労働者を代表して企業と労使交渉を行なうことができる仕組みになっている (多数決に基づく排他的な団体交渉制度)。カードチェック法が成立すると、労働者の過半数が組合を支持する署名をおこなった場合、従来のように選挙をおこなうことなく、組合が自動承認されることになる。一般に、カードチェック方式は、企業の干渉を受けにくく組織化に有利な仕組みと考えられている。

引用文献

- Barnard, John, 1983, *Walter Reuther and the Rise of the Auto Workers*, Little, Brown and Company.
- DaimlerChrysler Corporation, 2008, *Chrysler Labor Talks 2007, Media Briefing Book*.
- El-Messidi, Kathy, 1980, *The Bargain: The Story behind the 30-Year Honeymoon of GM and the UAW*, Nellen Publishing Company.
- General Motors and UAW, 2003, *Agreement between General Motors Corporation and the UAW*.
- Harbison Frederick, 1950, 'The General Motors-United Auto Workers Agreement of 1950,' *The Journal of Political Economy*, Vol. 58, No. 5, pp. 397-411.
- Katz, Harry, 1985, *Shifting Gears: Changing Labor Relations in the U.S. Automobile Industry*, MIT

- Press.
- Kochan, Thomas, Harry Katz and Robert McKersie, 1994, *The Transformation of American Industrial Relations*, ILR Press.
- Labation, Stephen and David Herszenhorn, 2008, 'White House Ready to Aid Auto Industry,' *New York Times*, December 13 (電子版).
- Lichtenstein, Nelson, 1995, *Walter Reuther: The Most Dangerous Man in Detroit*, University of Illinois Press.
- Lippert, John and Keith Naughton, 2009, 'United Auto Workers' Future Hangs in Balance,' *Bloomberg News*, April 5 (電子版).
- Neimark, Marilyn, 1992, *The Hidden Dimensions of Annual Reports: Sixty Years of Social Conflict at General Motors*, Markus Wiener Publishing, Inc.
- 大野威, 2001, 「北米自動車産業における労使関係の転換：日本の影響を中心にして」, 『岡山大学経済学会雑誌』, 33(2), pp. 131-143.
- 大野威, 2003, 『リーン生産方式の労働』, 御茶の水書房。
- Slaughter, Jane, 2009, 'Auto Workers Taken for a Ride,' *Labor Notes*, no. 363.
- UAW, 2004a, 'UAW and Delphi Finalize Supplemental Agreement on Future Wages and Benefits,' April 29.
- UAW, 2004b, 'UAW and Delphi Finalize Supplemental Agreement on Future Wages and Benefits,' May 6.
- UAW, 2007, *UAW Ford Repot*.
- UAW, 2009a, *UAW Ford: Modifications to 2007 Agreement and Addendum to VEBA Agreement*.
- UAW, 2009b, *Modifications to the UAW Ford 2007 National Agreement*.
- UAW, 2009c, *UAW Chrysler: Modifications to 2007 Agreement and Addendum to VEBA Agreement*.
- UAW, 2009d, *UAW General Motors: Modifications to 2007 Agreement and Addendum to VEBA Agreement*.
- UAW-Ford, 2007a, *Agreements between UAW and the Ford Motor Company Volume I*.
- UAW-Ford, 2007b, *Benefit Plans and Agreements Volume II*.
- UAW-Ford, 2007c, *Benefit Plans and Agreements Volume III*.
- UAW-Ford, 2007d, *Letters of Understanding between UAW and the Ford Motor Company Volume IV*.
- U.S. Department of Treasury, 2008, 'Indicative Summary of Terms for Secured Term Loan Facility,' December 19.
- Wilson, Amy and David Barkholz, 2009, 'Ford Still Waiting to Hire Lower-Wage UAW Workers,' *Automotive News*, January 12 (電子版).

Analysis of Deteriorating Work Conditions at Ford: Focusing on the Labor Contract Revised in 2009

OHNO, Takeshi *

Abstract: In 2008, GM and Chrysler asked for government loan to avoid bankruptcy. The U.S. government set targets for them to secure the loan. Reducing their labor costs to those of Japanese transplants was among them. In 2009, the Big Three (GM, Ford and Chrysler) reopened contract talks with UAW and revised the labor contracts completed in 2007. After finishing negotiations, they recognized that the revised contracts would reduce their labor costs to those of Japanese counterparts. This article analyzes the contract revised at Ford and its economic and social implications.

Keywords: labor relations, auto industry, labor contract, collective bargaining, UAW, Big Three, working conditions

* Professor, Faculty of Social Sciences, Ritsumeikan University