

アメリカ労働運動の流れの中の UPS ストライキ

秋元 樹

昨年(1997年)夏、2週間にわたる18万5千人UPS(United Parcel Service, アメリカ最大の宅配企業)労働者によるストライキが行われ、一般には組合の歴史的「大勝利」と評されている。

このストライキは、70年代以降のアメリカ労働運動の流れの中でどのような位置を占めるのか。この四半世紀のアメリカ労働運動「後退」の特徴、UPSストの妥協内容を整理し、このストライキのアメリカ労働運動の流れにおける意義を考えてみたい。

1. 70年代以降の「後退」

70年代以降、アメリカの労働者、労働組合は「いじめられ」「苦しめられ」「抑えつけられ」て来た。

この四半世紀の間のキーワードはレイオフ(解雇)、失業であった。1965年4.5%であった失業率は、70年5%、75年6%、80年7%、とその間の上下はあったとしても、のぼり続けた。全国平均が5%の時、ミシガン州は10%を超え、ミシガン州の平均が10%の時、黒人は14%、若者は27%、黒人の若者は、男が34%、女が43%であった。2人強ないし3人に1人は仕事がない。「不況か、恐慌か?」の議論が繰り返された。

これらの数字は裏には次のような事実がある。「ジョーは、彼が職を失ったとき、かれの髪を失った。トムは、15年間働き続けた職場から放り出されたとき、心臓発作におそわれた。…ポール [は] …妻が働きにでて、かれが子どものめんどろを家でみていたとき…、ベルトで赤ん坊

をなぐりつけ、沸騰する湯ぶねのなかにつっこんでしまった…。」児童虐待、身体的健康状態の悪化、アルコール依存、精神障害、離婚、自殺、犯罪。「失業者のうち10人に1人はなんらかのカウンセリングを必要としている。」¹⁾「失業の原因は何であろうと変わらない。不況だろうが、恐慌だろうが、オートメーションであろうが、空洞化であろうが、規制緩和であろうが、リストラであろうが。

この間の、特に80年代以降のもう一つのキーワードは、コンセッション(譲歩)であった。今まで永年かけて労働組合が獲得してきた労働条件、権利が次々に取り返されて行く。賃金は凍結され、引き下げられ、二重賃金制(今までの労働者と新規採用の労働者の間に賃金差を設ける)が導入された。フリンジベネフィットも後退した。生計費手当(物価上昇スライド制)は停止され、医療保険、年金の給付内容は後退した。休日、休暇は削られ、ワークルール(就業規則)は改悪された。航空関係、鉄道、鉄鋼、自動車、トラック運転手、ミートカッターズその他、ほとんどの業種、組合がやられた。²⁾

1972年から93年までの間に非管理職時給労働者の物価、税金等上昇分を除いた実質平均賃金は10.81ドル(93年ドルで換算)から9.00ドルに低下した。20%下がっている。69年から87年の間に労働時間は163時間も増えている。³⁾

大きな非正規化の流れがある。パート、派遣、臨時、日雇い等の増加である。ある統計によると88年現在で、全アメリカ労働者の4人に1人は非正規労働者(contingent workers)であっ

特集・アメリカ資本主義をどうみるか

た。2000年までには50%になるかもしれないと予測されていた。93年タイム誌はこれを雇用におけるカンバン方式 (Just-in-time system in employment) と名付けた。「必要な質の労働者を必要な量だけ、必要なときに、必要な場所に用意せよ。そして不要になったときにはそれらを目の前から消え失せしめろ」というわけだ。⁴⁾ アメリカ最大の企業は56万人を抱えるマンパワース社となった。⁵⁾

しかも格差——労働者間、社会階級間の——は開くばかりである。たとえば、88年から94年の間に7600万の雇用が創出され、1900万の雇用がなくなった。⁶⁾ なくなったのは普通の人々、既存の労働組合の組織対象たる層の「中間の」いい仕事であり、つくられたのは管理的職業、専門的職業といった高給の仕事あるいは看護補助とかキャッシャー、飲食店員、対個人サービス職業といった低賃金の仕事である。重役 (CEO) たちの所得と生産労働者の所得の格差は開くばかりである。かつて41対1だったものが今や70対1だという。⁷⁾ 上位4分の1の家庭の所得合計はかつては下位35%の所得と同等で、今や51%と同じである。

労働組合は「衰退」の一途を辿った。組織率は、1955年の35%から低下を続け、96年にはついに14.5%にまで落ちた。民主党カーターの下、70年代後半航空業ではじまった規制緩和は多くの組合を「痛めつけ」、多くの組合を持つ職場を消滅させた。70年代末のクライスラー「倒産の危機」は、UAW (自動車労組) について鉄鋼その他の、伝統的パターンバゲニングを破った。80年代の共和党レーガンによるPATCO一掃はその後の「スト永久代替要員」の先例をつくった。「戦後40年間続いた労使間の休戦は壊された」⁸⁾ あるいは「フォーディズム (は) 崩壊」した。⁹⁾ 労働組合は21世紀に生き残れるかの議論がなされ、「組合なきユニオニズム」と題する論文が出された。¹⁰⁾ 日本的経営の進出もこの流れに役買った。

リチャード・フェルドマン、マイケル・ベツォルド『ラインの終わり』の中で、フォードに30年近く働く検査工は「親父は俺 (息子) の時代はもっと良くなると思っていたに違いない。でも俺は娘の時代が今の時代より良くなるとはどうしても思えない」という。¹¹⁾ 自分らは、自分の息子、娘に「おまえが大人になるときは今よりいい時代になっているだろうよ」といえない初めての世代であるというわけである。著者はこの感情はインタビューした10人すべての労働者に共通するものであったと証言する。80年代末から90年代初めにかけてのアメリカの労働者である。

2. UPS ストライキ

90年代中頃から「雰囲気」が少し変わってきた。「何か少し『いきいきと』あるいは『うきうきと』して (きた)」、「アメリカ労働組合は動き始めたのか？」と筆者は書いた。¹²⁾ 組合員数は70年代以降初めて2年続けて前年度を上回った。世論調査 (CNN=タイム) は、国民の多数派が「一般に労働組合の意見に賛成である」ことを示した。

「そうしているうちに」UPSのストライキが起こった。1997年8月4日、18万5千人のUPS労働者 (ティームスターズ) がストライキに入った。15日間つづき、そして「驚くことに」組合要求の90%が「獲得されてしまった」。最終妥結内容の主なる点は次の通りである。¹³⁾

①複数のパートの職を合わせるによりフルタイムの仕事を生1万創出する。会社側最終提案は1万ではなく年200、協約期間5年 (後述) に1000であった。従業員の退職、業務量の拡大等による1万のフルタイムの仕事に加えてである。フルタイム求人ポストのうち6分の5 (前協約では5分の4) は現在のパートタイム従業員に与えられるものとする。

現在、UPS18万5千人のうち60%はパートで

ある。93年には54%、86年には42%であった。1993年以降4年半の間に4万6千のポストに採用があったがそのうち3万8千、83%はパートであった。会社は、仕分け (sorters)、積み荷 (loaders) のみならず、宅配運転手 (package car drivers) にまでパートを広げようと意図した。

②外注化——未組織または安上がり協約を持つ企業へ仕事を移す——は繁忙期以外は認めない。現在外注化されている仕事はUPSに戻される。会社のフィーダー (トラクター=トレーラー) 運転手業務の外注化の試みは実現しない。

③現行11ドルのパートの賃金を5年間に時間当たり4.10ドルひきあげる。(5年以上勤務者) 協約終了時には15ドルになる。労働者によって40-50%の引き上げになる。現行8ドルの初任給は初年度8.50ドルに、5年後には10.75ドルにする。パートの初任給は82年以降15年間、8ドルのまま凍結されていた。

④現行19.95ドルのフルタイムの賃金を5年間に3.10ドル引き上げる。協約満期終了時には23ドルとなる。(15%のアップ) 現行15ドルの新規採用者の初任賃金は5年後には17.50ドルにする。

⑤多くの企業が加盟する共同の年金基金 (Central States Pension Fund、UPSチームスターズ組合員の40%がカバーされる) からUPSを引き離し、UPSだけの基金をつくるとの会社案は認めない。会社の資金への払込額を増加し、給付額を引き上げる。

給付額は30年勤続退職制 (30-and-out) の場合月3000ドル (50%アップ)、25年勤続退職制 (25-and-out) の場合月2000ドルとなる。90年代に入って少なからぬUPS労働者は年金給付に不満を感じ、共同年金基金からの脱退、UPS独自の企業年金を望むようになっていた。会社はより良い給付を約束し、この動きを利用して年金基金の支配権をとろうと試みていた。現基金は労使共同運用であり、實際上組合の声が強い。年金額の大幅な増加は組合員の現行制度に対す

る不満を解消し、制度独立の動きを止める。個別企業毎の基金では、該企業が倒産した場合年金の支払いが困難になる。とくに、最大優良企業UPSが基金内に留まることは、倒産した弱小企業の労働者に年金を支給することを保障することになる。同時に年金額の大幅な増加はフィーダー運転手の退職を早めパート従業員にフルタイムになるチャンスを高めることになる。

⑥他組合のピケラインを越えないという慣行の放棄、チーム概念の導入等の会社要求は受け入れられない。

⑦取り扱い荷物の重量上限 (現150ポンド) の引き上げを会社が望むときは、その安全方法についてまず組合と交渉することとする。この引き上げを会社が一方的に出来ることとするとの会社要求は認められない。70ポンド (32kg) を超える荷物の扱いには他の労働者の手助け、適当な機器の使用を求める権利を認める。UPS内では、荷の持ち上げによる腰痛、手首の損傷等の問題がひどい。

組合要求の90%が「獲得され」たということに残った問題があることを意味する。問題は2つ。1つは、フルタイムとパートタイム間の賃金差を埋められなかったこと。協約締結直前が19.95ドル対11ドル、新協約期間終了時は23ドル対15ドル、もう1つは、5年協約結んだこと。今までは4年。(アメリカの主な製造業関係の協約は3年が多い) 組合の3年または4年に対し、会社は6年の協約を求めた。その間ストの経験がなくなる。余りに長い協約はストなし協約に近くなる。

3. UPS ストライキの位置

アメリカ労働運動の流れを読む上でのUPSストライキの意義を3点取り上げよう。

(1) 70年代以降の「後退」の流れに「待った」

今回UPSストライキの最大の意義は、70年代

特集・アメリカ資本主義をどうみるか

あるいは80年代からのアメリカ労働運動の後退、譲歩の流れに「異議申し立て」をしあるいは「待った」をかけたことであろう。賃金の引き上げを「獲得」し、パート化、非正規化、外注化の流れにノーを出した。それ以上に、「譲歩をしなかった」「勝った」そのこと自体が重要なのかも知れない。この規模の組合による、この規模の「勝利」はこの数十年で初めてである。

もちろん、これでアメリカ労働運動の流れが変わったと読むのにはなお性急すぎるだろう。さらに一、二のこれに続く大きな“勝利”が、出来れば別組合による同種のあるいは、アメリカ労働運動による別の形の“勝利”が必要であろう。70年代からの流れはそれほどまでに大きい。

(2) 抵抗、再興の流れに貢献

第2の意義は、アメリカ労働運動のこの数年の活性化の歩みを妨げることなく、逆にその前進に貢献したことである。70年代からのアメリカ労働運動には上述の1.の「後退」の流れとは別のもう一本の流れがあった。抵抗と労働運動の生き残り、再興の流れである。

アメリカ労働組合、労働者は、その後退期にも、抵抗をし、差し違いに「何か」——雇用保障、参加等——を「獲得」し、チャンスがあれば強いられる譲歩の取り返しに努めた。AFL-CIOレベルでやらなければ、個別組合レベルで、個別全国組合がやらなければ、ローカルレベルで、ローカルもやらなければ、その中の少数グループ——今回UPSストライキを中心的に支えたTDU (Teamsters for a Democratic Union、民主的組合を求めるチームスターズ)¹⁴⁾のような——で、それもだめなら個人レベルで、「悩み」「苦しみ」「抵抗して」きた。

コンセッションの「嵐が吹きすさぶ」とき、UE (電機・機械労組) はこれを一切認めない旨宣言した。IAM (機械工組合) も、「譲歩」要求は原則として認めないこと、もし会社がこれ

を求めてきたならば赤字であることの証明を求めること、「譲歩」を認めざるをえないときは人件費だけではなく他のコストとのバランスのとれた削減を求めること、さらにローカルが「譲歩」交渉、妥結を行わざるを得ないときには予め本部の承認を必要とすること、とした。

70年代からストの件数は明らかに減少しているが、なお数多くのストライキは行われてきた。PATCO (航空管制官組合)、グレイハウンド、ブリジストン/ファイアストーン、キャタピラ…デトロイト唯一の日刊紙デトロイト・ニューズ/フリープレスのスト参加者¹⁵⁾は2年を越えた今も「頑張り続けている」。97年はじめからUPSストライキの夏にかけ、GM 6工場で次々にストライキが行われた。ポンティアックでは89日間のスト。ウォーレン工場では3日にしてGMの他の6工場の操業を止めてしまった。報道されないローカルレベルのスト、「闘い」は数多い。

アメリカの労働組合全体が衰退の一途を辿るなかであって、いくつかの組合は組合員を増やし続けた。SEIU (サービス従業員組合) はこの間50万人以上もの組合員を増やした。

アメリカ労働運動は新たな指導者を選出してきている。1991年、連邦政府の力を借りてではあるが、チームスターズはロン・ケリーを選出した。¹⁶⁾彼は今回のUPSストライキの中心人物である。95年にはUAWの委員長がビーバーからヨキチに代わった。彼は少なくとも「日本的企業組合、労使協同プログラムの信奉者ではない」。同年、AFL-CIO委員長選挙におけるジョン・スウィーニーの勝利がある。彼は、組織化と政治活動に力を入れる。30%——それまでは数%であった——の予算を組織化及び関連活動に使う。本部スタッフ定員も再配分した。年間オルグ養成を300人から1000人に増やす。1996年の連邦議会選挙には3500万ドルをそそぎ込んだ。1996年AFL-CIO大会ではAFL-CIO規約からあらゆる反共産主義条項を削除した。UPSス

トライキでは週1000万ドルのローン支援を必要な限り続ける旨の約束を与えた。

UPSストライキは、この抵抗と再興の流れを邪魔しなかった。

(3) 労働運動の原点の思い起こし

第3の意義は、この数十年、暫し忘れ去られていた労働運動の原点ともいべき1点を思い起こさせてくれたことである。すなわち、労働運動には社会正義が含まれていなければいけない、労働運動は社会の前進＝社会の底辺の底上げに貢献するものでなければいけない、という点である。労働運動は他利的——結局は自己に跳ね返ってくるのであるが——なものを含んでいなければいけない、と言い換えても良い。このことをみせてくれた。

2点ある。パートタイマーに焦点を当てた。主流たるフルタイマーが、自分のためにやったのではない、自分たちのためにだけやったのではない。自分たちの中の最も弱いところ、恵まれない人々のために闘うことによって、そしてそれを通してより広い社会の「問題のあるところ」とつながった（上記、「非正規化の流れ」参照。pp. 33-34）。そのことによって自分たちも社会の支援を得た。

もう1点は年金基金である。恐らく分離した方がUPS組合員にとっては有利であろう。同じ額を投入した場合のリターン＝給付額だけを考えるならば。相対的に高給者（UPSは優良企業である）の間でのみ所得再分配機能が働くからである。UAWによる1950年対クライスラー年金ストを思い出させる。企業年金月額＝100ドル＝ソーシャルセキュリティ（厚生年金）の計算方式を獲得するためにストを続けた。会社が月100ドル出したのではいけない。こうすることによって、クライスラー以外の組合員も、また「未組織の何千万もの兄弟もこの同じ恩恵にあずかることが出来る」。全米最大の自動車資本と最強の自動車労組が“アベック闘争”で厚生年金

部分を高めるよう努力するであろうからである。企業の負担が減るからである。¹⁷⁾

労働組合が社会の底辺をメンバーとしていた時代には、自らのために闘えばそれが即社会の前進を意味した。その意味では昔の組合は容易に自己と社会矛盾を一体化して提示できた。労働組合が社会のより高い層、相対的エリート層をメンバーとする時代にあつては、自分らのためにやっていたのでは誰も味方はしない。

おわりに

UPSストライキの「勝利」をもって、アメリカ労働運動が転換点を迎えたというにはまだ性急すぎる。大きな流れはそう簡単には変わらない。しかし、その流れに「待った」をかけたことは間違いない。と同時に、70年代からの流れの陰に隠されていた組織、個人の努力に陽をあてた。少なくとも、アメリカ労働運動の活性化、再興の流れを邪魔はしなかった。そして、忘れていた労働運動のエッセンスを思い出させてくれた。

UPSストライキの「勝利」は、ティームスターズへの「攻撃」を呼び起こしている。昨年暮れの役員選挙のやり直し、ロン・ケリーの被選挙権の剥奪。これを乗り越えられるか。

AFL-CIOの一本部役員はいう。「アメリカの労働は一番初めに落ちこちたから、浮き上がるのも一番初めというだけだ。」

(注) 1) 拙著『デトロイト——ソーシャル・ユニオンイズムの必然』日本評論社、1981年、149-150頁

2) 拙著『アメリカ労働運動の新潮流——80年代から21世紀を見る』日本経済評論社、1992年、15-17頁

3) The Labor Institute. *Corporate Power and the American Dream*. The labor Institute and Public Health Institute: New York, 1996, pp. 35 and 51.

4) “The Temping of America”, *Time*, March 29, 1993.

5) “The Fortune 500,” *Fortune*, May 15, 1995.

6) BLS. USDOL, *Occupational Outlook Handbook*, 1994-95

7) The Labor Institute, *Corporate Power and the American Dream*, p. 34.

8) Dan La Bots. “The Fight at UPS: The Teamsters' Victory and the Future of the ‘New Labor Moment,’” (A pamphlet) Solidarity, November 1997.

特集・アメリカ資本主義をどうみるか

- 9) 栗木安延『アメリカ自動車産業の労使関係——フォードイズムの歴史的考察』社会評論社、1997年、8,11,15,24,28-29頁
- 10) ジョセフ・W・ガーバリオ、“Unionism Without Union: The New Industrial Relations?” *Industrial Relations*, Vol. 23, No. 1, Winter 1984, PP. 40-51.
- 11) Richard Feldman and Michael Betzold, ed., *End of the Line*, Weidenfeld & Nicolson, 1988, p. 283.
- 12) 拙稿「アメリカの労働運動は動き始めたか? ——ティームスターズを注視せよ」『労働経済旬報』No.1551, 96年1月上旬号、4頁
- 13) Bots. “The Fight at UPS,” “Big Win at UPS! Strike

Puts Part-Timers on National Agenda.” *Labor Notes*, #222, September 1997, pp. 1 and 14, ほか

- 14) 1979年、百数十万人の組合の中、わずか200人でスタートした。
- 15) スト自体は終結しているのであるが、会社が「永久代替要員を」を雇用しているために職場復帰の機会が与えられない。
- 16) 97年末にはロン・ケリーの再選があった。ただし、選挙費用調達の不正のゆえに再選挙が予定されている。
- 17) 拙著『アメリカ労働運動の新潮流』195頁。

(日本女子大学教授)

インターネットに労働総研のホームページ開設

- 労働総研では、インターネットにホームページを開設し、情報提供を開始しました。
- 当面は、以下の情報を提供します。
 - * 月刊「労働総研ニュース」——日本語・全文
 - * 季刊「労働総研クォーターリー」——日本語・目次のみ
 - * 季刊「労働総研ジャーナル」——英文・全文
 - * 労働総研のご案内——英文
- 今後、他の出版物の案内やリンク集など、充実をはかっていく予定です。皆様のご意見・ご要望をおまちしております。

●アドレス

<http://www.ijnet.or.jp/c-pro/soken/>

●E-MAIL

HZI01762@niftyserve.or.jp

目次欄 ● 労働総研ニュース Journal No. 29, Oct. 1997 ● クォーターリー News No. 81, 59, 71 News No. 82, 87, 12 ● ジャーナル No. 28, 1998 年 1 月号 ● 労働総研のご案内	労働総研 労働運動総合研究所 Japan Research Institute of Labour Movement 1998年1月よりホームページを開設いたしました。皆様のご意見・ご要望をお待ちしております。 労働総研のご案内 〒114-0023 東京都北区滝野川3-3-1 ユニオンコーポ403 TEL 03-3940-0523 FAX 03-5567-2908 E-MAIL HZI01762@niftyserve.or.jp
--	--