

国際・国内動向

UAW(全米自動車労組)のさらなる譲歩

岡田 則男

4年に1度の米国自動車産業における07年の協約改定交渉は、大きな時代的意味をもち、労働組合のありかたそのものを考えさせるきっかけを提供したように思われる。日本では考えられないことだが、米国の報道機関は、実況中継のように労資交渉の成り行きを伝えた。それは、なによりも今年の交渉が、今後の自動車労働者はもちろん、米国の労働者の労働と生活条件をいっそう悪くする方向で決定づけてしまいかねないからだといえよう。その労働者の根本的利益をまもるその前線に立っているはずの全米自動車労働組合(UAW)は、どのような出方をしたのか。この点は、日本の労働者、労働組合運動にとっても関心と呼ぶところであった。

UAWと米三大自動車メーカー(ビッグ3＝ゼネラル・モーターズ、フォード、クライスラー)の今年の協約改定労資交渉は7月20日始まった。先陣を切ったのは投資ファンドに買収されたクライスラーとの交渉だった。2004年の協約の期限は9月14日だった。

UAWは、10月30日現在までにGM(73,000人)、クライスラー(45,000人)との間で新協約の合意に達し、組合員の承認も得た。その間、GMでは30数年ぶりに、2日間の、またクライスラーでも6時間のストライキがおこなわれ、厳しい労資交渉があったのかと思いたいところだが、じつは意外とすんなり妥結してしまったのである。それもそのはずで、じつは、UAWの基本路線は、国際競争での各企業生き残りが、労働者の生活向上、労働条件改善の要求を実現するうえでの前提であるということを認めているので、かなり重要な部分で経営者側が提示した条件を受け入れたのだ。

それぞれの協約の全容はまだ明らかにされておらず、われわれも当面は、UAWの説明や一般マスコミが伝えるものから判断しなければならないのだが、いくつかの重要な内容が浮かび上がっている。「業績不振」が枕詞になった米国の自動車産業は、とくに日本のメーカーとの競争で苦戦。最近では世界中の売り上げでトヨタが、これまでGMがしめてきた世界トップの座を奪うことが確実となったなどと報じられた。それへの対応に焦点をあてた「コスト切り下げ」のための合理化、リストラを至上命令とするビッグ3は、今回さらに大きな譲歩を労働側に求めた。

コスト切り下げ競争

外国とりわけ日本のトヨタをはじめとするメーカーとの国際競争で後れをとる米自動車メーカーは、日本のメーカーの低コスト経営に負けるな、と日本企業の人件費並みにコストを切り下げる方向で労働側に正面切って譲歩を迫った。フォードなどによれば、労働者に支払われるコスト(賃金、年金負担、医療費負担)は、時間当たりで70ドルから78ドルだが、日本メーカーのトヨタ、日産、ホンダなどは50ドル以下だという。とはいえ、生産コストに占める人件費の割合はかつて25%だったのが、今では10%と、相当経営効率を上げてきていることも事実である。今回UAWはGMとの協約で、さらに実質的な賃下げに同意した。それは、2本立ての賃金体系によるものである。16,000人あまりの組立工労働者以外の仕事に就く新規採用労働者(non-core労働者)については時間当りのコスト(賃金と諸給付)を25.65ドルにすると

国際・国内動向

いうものだった。組立て本工78.21ドルの三分の一であり、「これでは生活がなりたない」との声もあがっているという。企業側はこの non-coreを増やし、その一方で現在高い賃金を払っている労働者にたいしては、一時金を払って早期退職を促す方針であると伝えられる。

GMに続いて妥結したクライスラーでは、暫定合意にたいする批判がいくつかのローカル(支部)幹部から公然と表明され、インディアナの工場では暫定合意が否決された。現在の賃金水準の半分で働かせる超低賃金労働者を大量に雇う協約は受け入れられない、という批判である。クライスラーでは、同社の今後の生産は市場の需要にもとづいておこなうことで労資合意したとも報じられている。

今回もっとも新聞などが注目したのは、退職者の医療費にたいして企業が責任を持って負担するのではなく、組合にファンド(基金=Voluntary Employees Beneficiary Association=VEBA)を作らせてそこで支払ってもらおうという提案だった。これを「企業の責任放棄」と批判したのは、進歩的な活動家やほんのわずかなローカルだけで、UAW 指導部は全体としてはじめから受け入れた。米国の自動車産業でも、これからしばらくはベビーブーマー(日本という団塊の世代)の大量退職が見込まれる。その結果、年金で暮らす退職者の数が現役労働者の数を上回るようになったというのだ。たとえばクライスラーでは、今回の協約の対象となる現役労働組合員は45,000人であるが、すでに55,000人が退職しているうえ、寡婦となった配偶者が23,000人いる。企業側は、この退職者、配偶者のための医療費負担をなくす方策として、組合の自主的基金VEBAをつくらせることを提起し、労働側も受け入れたのである。

この医療費の企業負担をなくしていくというのは米国では深刻な問題なのである。日本などと異なり国民皆保険制度がない数少ない国のひとつである米国独特の問題である。すなわち、

国民の医療費は国ではなく、労働者を働かせている企業が面倒を見ることになっており、このシステムの先駆けになったのが、じつは自動車産業だったのだ。今日にいたるまで、米国のあらゆる産業分野の労資交渉は、労資がそれぞれどれだけこの健康保険を負担するかが最大の焦点になるのが常であった。そして、今回の自動車産業における労資交渉では、それまでの企業が相当の部分を負担するという考え方を根本的にひっくり返してしまったのである。これは、今後のその他の産業分野にも大きな影響を与えるかもしれない。そのため、ほんの一部ではあるが、現在の、民間保険会社をのみ儲けさせる仕組みを変え、「医療保険を(政府管掌などに)一本化することを要求してたかう必要がある」として、今回のような一方的に労働者側に負担をおしつける企業の方針とそれへの労働組合の同意にたいして批判の声も出てきている。

今日米国では、労資双方がそれぞれ大きな問題を解決しようとしている。労働側は、UAWの組合員の激減、交渉力の低下である。組合員はかつて150万人だったのが、いまはその三分の一の50万人程度になっている。GMでは1979年に40万人いた労働者は、いま8万人になった。工場閉鎖、海外生産増大によるリストラが大きい。それは労働組合の財政力の大幅な低下にもつながっている。それにたいし企業側は、これまでの長年のリストラで、生産性を高めていると指摘されている。今回の協約で、GMは生産コスト1台あたり800ドル削減ができることになり、それを新商品開発などにまわすことができると、喜んでいる。

かくして、とにもかくにも労資が、各自動車メーカーの国際競争力を高めて、日本、韓国、ヨーロッパに打ち勝とうという意思統一をあらためておこなったのであり、労働組合が譲歩させられたということである。

ところで、今回GMでUAWが2日間のストライキを実施したが、これが37年ぶりだったとい

うこともあって、日本における報道でもそこが「注目点」のようだったが、1970年の67日間のストライキと比べてみると、GMだけでなくUAWの状況も大きく変化していることに気づく。労働組合員数は当時GMだけで40万人。いまはその6分の1近くに減っている。アメリカに進出してビッグ3と競争する日本やヨーロッパの自動車メーカーの工場はほとんど、労働組合が組織されていない。

かつては、自動車のストライキといえば、チームスターズ（トラック運転手組合）の財政支援もあったという。GMのGは「ジェネラス」（寛大）などと言われるほどに、賃金、医療、年金等の給付、有給休暇など、他の産業に先駆けて

実施したところだ。この十数年間、ビッグ3は、労働者の「チームコンセプト」にもとづく、違法なインフォーマル組織をつくり労務管理（しめつけ）をつよめながら労働組合の影響力をおさえつつ、工場閉鎖・リストラのほか、長時間労働（たとえば、交代制を8時間の3交代制を10時間2交代制に）の押しつけなどをおこなってきた。そしていま、GMなどアメリカの自動車産業は、現代の低賃金・無権利職場の先駆けになっている世界最大の大型小売チェーンのウォルマートの後を追うように、いっそうのコスト削減戦略を、UAWを巻き込みながら進めようとしている。

（おかだ のりお・会員・ジャーナリスト）

「残業代ゼロ! 過労死も自己責任なんて許せない!

私と家族、娘や息子、職場の若い人の働き方アンケート」結果

古田 和子

新日本婦人の会は、創立以来45年間、男女平等・女性の地位向上を目的のひとつにかかげ運動してきました。1989年からは毎年、3月8日（国際女性デー）から4月10日（女性参政権行使の日）までの期間を、男女平等・女性の地位向上にとりくむ「春の行動」して取り組んできました。2007年「春の行動」のとりくみを報告します。

2007年「春の行動」は、政府・財界が執拗に導入をねらっている「ホワイトカラー・エグゼンプション」法案をきっぱり断念させるため、残業問題を中心に「私と家族、娘や息子、職場の若い人の働き方」を調査し、実態を明らかにすることを目的におこないました。実施期間は、2007年3月8日から8月末まで、会員とその家族、職場の同僚など、47都道府県1,205人から回答が寄せられました。

＜回答者の属性＞

回答者の性別は、女性60.1%、男性39.1%でした。年齢別に見ると、全体では、若い30代が一番多く31.1%、次に50代25.6%、40代18.9%、20代15.8%と続きます。女性は、50代が一番多く34.8%、30代20.4%、40代19.8%、20代13.7%。男性は30代が一番多く48.1%、20代18.7%、40代18.1%と若い人たちから寄せられています（資料1）。「私と家族、娘や息子、職場の若い人の働き方」と位置づけたため、50代の「私の働き方」と合わせて、新婦人の子育て女性の会員が自分の夫、また、親の立場から30代、40代の娘・息子の働かされ方を心配してたくさんの声が寄せられたとみられます。

就業形態は、全体で正社員が62.4%と多く、ついでパート19.2%、派遣社員2.7%、請負0.9%