

海外現地生産と労使関係

—自動車工業の対米直接投資を中心として—

神 代 和 俊

はじめに

わが国の対外直接投資は、戦後、昭和26年に再開されて、昭和35年から貿易及び資本の自由化のなかで段階的に自由化措置が講ぜられてきたが、本格的な増加を見たのは、昭和40年代の末以降である。大蔵省の対外直接投資届け出統計でみると、昭和50年代に一举に400億ドルも増え、60年代に入ると円高でさらにうなぎ上りに増加して、62年末までに1,393億ドルに急増している(第1表)。

第1表 日米の対外直接投資額

年 度	対外直接投資累計額 (百万ドル)
昭和 26 ~ 50	15,943
51 ~ 59	55,488
50	12,217
61	22,320
26(4~12月)	33,364
累 計 額	139,334

注) 1. 計数は昭和52年度までは許可ベース、同53年4月1日から同55年11月30日までは届出の許可ベース、同年12月1日以降届出ベースで計上。
2. 端数調整により合計金額と合わない。
(出所) 大蔵省『第12回大蔵省国際金融局年報』昭和63年版、p.518。

わが国の対外直接投資は、もともと商業、金融、不動産(但し昭和55年12月1日以降は改正外為法の施行に伴い、不動産取得は対外直接投資に計上しないことになった)などの比重が高く、その目的も商権の拡大や海外資源の開発など多岐にわたっているが、この10年間には、貿易摩擦の回避を目的とする製造業の直接投資がしだいに重要性を帯びてきた。

これにともなってわが国企業の海外現地生産が新たな問題を引き起こす例が目立つようになってきた。昭和48年初めの田中首相の東南アジア訪問にさいしての反日デモは当時人々の耳目を集め、それを契機として、わが国では国際金属労連日本協議会(IMF-JC)などが中心となり、多国籍企業労働問題連絡会議が設置されて、労使関係の分野では国際的にも注目される迅速な対応がなされてきた¹⁾。たまたま、当時は、国連においても多国籍企業の行動規範の策定をめぐる議論が行われており、わが国からは東大の小宮隆太郎教授がその議論にエキスパートとして参加されていたこともあって、筆者との間に「国際公正労働基準」をめぐる論争が行われたこともある²⁾。また、たまたまロッキー

1) 1973年7月16日に国際金属労連日本協議会(IMF-JC)加盟の六単産(自動車、鉄鋼、電気、造船重機、全金同盟、全機金)が中心になって、全織同盟、合化労連、全化同盟、外資系企業労働組合連絡会議の五団体によって「多国籍企業労働問題対策労組連絡会議」(略称、多国籍労組会議)が発足した。同年秋には、多国籍労組会議は、労働省に対して政労使三者構成の「多国籍企業労働問題連絡会議」を発足させるよう働きかけ、11月には政府と労働側との連絡会議が発足した。使用者側の参加は遅れたが翌1974年4月には日経連代表もこれに加かって連絡会議は正式に発足した。さらに同年7月には在外企業協会が設立され、連絡会議に加わっている。拙稿「日本企業社会の国際化と労働問題」(伊東光晴他編『世界の企業』第6巻「国際企業社会と日本」、筑摩書房、1976年所収)参照。

2) 当時の議論の背景としては、現代総合研究集団「日本企業の海外進出に関する提言」(1974年1月)、国連事務局報告『多国籍企業と国際開発』(国際開発ジャーナル社、1973年12月)、小宮隆太郎・神代和欣「多国籍企業と労働組合」(『経済セミナー』1976年8月号及び9月号)、小宮隆太郎「開発途上国と直接投資政策—現代総研『提言』の批判」(『経済セミナー』1976年9月号)、神代和欣「国

ド事件との絡みもあって、衆議院に特別小委員会が設けられ、筆者も参考人として意見を述べたことがある³⁾。

その後、わが国の海外直接投資にともなう現地進出企業の労働条件や労使関係については、日本労働協会の各国調査団が毎年派遣され、すでに十数ヶ国についての報告書が公刊されている。筆者自身も、当初からそれに協力し、すでにシンガポール、オーストラリアについては報告書を公刊している⁴⁾。また労働省でもその後主要国について現地進出企業の労使関係にかんする査察報告を出している⁵⁾。このほかにも、筆者は、これまで折りにふれて国際会議等でこの問題をとりあげ、実態把握につとめてきた⁶⁾。

これとは別に、昭和50年代半ば以降、円レートの急激な上昇にともなう、わが国製造業の

際労働条約と公正労働基準」(『経済セミナー』1976年10月号)。

なお、ILO, Multinational Enterprises and Social Policy (1973), (日本労働協会訳編『多国籍企業と労働政策』日本労働協会, 1974年)も「公正労働基準問題」を取り扱っている。また、多国籍企業時代の国際的労使関係のルールとしての国際労働の意義が、既存の国際労働法たるILOを中心とした国際労働法とは基本的性格を異にすることについては、花見忠『海外進出企業の労使関係』日本経済新聞社, 1983年)参照。

3) 昭和51年10月20日、衆議院外務委員会多国籍企業等国際経済に関する小委員会会議録(『第78回国会第1類第4号附属の1, 昭和51年10月20日)。

4) このうち筆者が調査団長としてまとめたものは次の二点である。日本労働協会編『わが国海外進出企業の労働問題——シンガポール』(昭和50年3月, 同協会); 同『わが国海外進出企業の労働問題——オーストラリア』(昭和51年, 同協会)。

5) 日本労働協会「米国における日系企業の労働問題」第1次調査報告(昭和54年版), 第2次調査報告(55年度), 第4次調査報告(57年3月)。

6) Kazutoshi Koshiro "Labor Responses to the Multinationals: A View from Japan" (1975年3月に東京で開催された the 1975 Asian Conference on Industrial Relations of the Japan Industrial Relations Research Associationにおける報告; 『エコノミア』第54号, 1975年7月所収); 神代和欣「日本の対外直接投資と労使関係——石油危機後の日本の経験」(第7回日独文化交流セミナー, 1979年9月, 東京における報告; 大河内一男編『比較研究・石油危機後の日本・西ドイツ経済』日本経済新聞社, 1981年所収)。

輸出代替的な海外現地生産が急増し、国内の雇用機会の「輸出」にかんする問題が真剣な議論の対象として浮上してきた。筆者は労働省の要請を受けて、数年前にこの問題の研究責任者となり、自動車、電機等の対米及び対東南アジア現地生産に伴う雇用効果を事例調査と産業連関分析とを結びつけて検討した⁷⁾。それによると、昭和50年の産業連関表(一部修正)に基づいて、わが国から年産25万台の乗用車生産ラインを1本アメリカに移した場合、それにとまなう輸出代替、部品輸出、投資財輸出などによって、わが国の雇用機会は約32,600人の純減になると試算された。その後の現地部品調達比率の増大やブーメラン(現地進出企業からの製品の逆輸入)の増大などを考慮すると、「雇用輸出」の規模はさらに大きくなっているものと想像される。また、北米における乗用車の現地生産規模の拡大(1990年までには200万台を越すものと予想さる)にともなう、日本からの対米輸出枠との振替えなど不確実な要素が増大しており、アメリカ新政権の通商政策の方向とも絡んで、将来的には深刻な事態の発生することも懸念される⁸⁾。本稿では、このような経緯を踏ま

7) 日本労働協会編『海外投資と雇用問題』(日本労働協会, 昭和59年3月)。

8) 通産省産業構造審議会『21世紀産業社会の基本構想』(1986年5月)の推計では、製造業の海外直接投資の今後の年平均伸び率を15%と仮定すると、西暦2000年までに97万人の国内雇用機会が失われる。また、経済審議会経済構造調整特別部会中間報告の推計では、海外現地生産による輸出転換率を50%と仮定して、2000年には約60万人の国内雇用機会が失われる。また、円高の影響の懸念される自動車、電気機械の両産業については、労働組合の実施した研究報告書がある。

自動車総連『自動車産業の国際的構造変化と労働組合の対応について』(1988年5月)の試算では、(1)北米での乗用車200万台の現地生産によって完成車輸出が160万台減少する、(2)完成車輸入が50万台になる、(3)完成車の国内生産は1,060万台にとどまる(うち国内向け550万台)、(4)部品の現地調達率は75%とする、(5)部品の輸入比率は10%に増える、など最悪の条件を仮定したケースで国内雇用へのマイナスの影響は23.5万人と試算している。また、電気労連『円高と海外直接投資の電機産業に対する影響度分析』(1987年6月)では、電気機械の海外直接投資による国内全産業の雇用減は約5.3万人と推定

えて、この2年ほどの間に筆者の蒐集した資料によって、自動車の対米現地生産の拡大にともなう労使関係上の新たな紛争事例を紹介することにしたい。

1. トヨタ自動車のケンタッキー州進出にともなう建設工事をめぐる労使紛争

日本の対外直接投資累計額 1,393 億ドルのうちアメリカは 502 億ドル (36%) を占め、アジア地域への 267 億ドル (19%) をはるかに凌駕している。これに伴って、海外日系企業の現地従業員数も 1987 年 7 月現在で 154 万人に達し、このうちアメリカは 24 万人余りで第 1 位を占め、第 2 位のブラジル 21 万人、第 3 位台湾 18 万人、第 4 位韓国 15 万人を大きくひきはなしている⁹⁾。したがって、アメリカ現地における日系企業のプレゼンスも目立つようになり、例え

している。電気機械では海外進出が進んでいる割には国内雇用へのマイナスの影響が比較的少ないが、これは産業連関による他産業への波及効果が自動車ほど大きくないことを別として、(i) 電機業界自体が内需シフトによって輸出比率を 40% 台から 20% 台へ低下させたこと、(ii) コードレス・アイロンや大型 TV のように高級品への需要シフトが生じたこと、(iii) 部品の海外調達も一時増えはしたものの、品質及び納期の点で再び国内調達へ回帰しつつあること、(iv) 1987 年以降、半導体市況が回復したこと、(v) 1メガ DRAM, VTR, CD プレイヤー、ファクシミリなど日本製品が世界市場をほぼ独占している製品の生産拡大が大きいこと、などによる。このうち、(ii)(iii) は、海外現地生産による理論上の国内雇用減の試算とは直接関係はないが、カラー TV 等の海外現地生産が生じたさいに、当該生産ラインの労働者が失職することなく社内への成長部門配置転換される形で雇用減少を喰い止める要因にはなった。

なお、今回の円高の直後、労働省では雇用問題政策会議を開催し「海外直接投資の増大に伴う雇用問題への対応の在り方について」(昭和 62 年 11 月 16 日) 検討結果を公表した。その後、円高の進行状況を見つつ、63 年 12 月には自動車労使の、64 年 1 月には電機労使の非公式協議の場を設定してウォッチングを続けている。

西嶋昭他「電機産業等我が国企業の海外進出の状況と国内雇田への影響に関する調査研究」(雇用職業総合研究所及び国際産業・労働研究センター、昭和 63 年 11 月) は主に電気機械メーカー 7 社の海外進出にかんする事例調査である。

9) 東洋経済『海外進出企業総覧』1988 年版, p. 34 による。

ば、Newsweek 誌 (1987 年 2 月 2 日号) は、“Your Next Boss May be Japanese” というセンセーショナルな特集記事を組んだ。同誌は日系現地企業によるアメリカでの雇用量を 25 万人とし、それが次の 10 年間でさらに 84 万人にまで増えるだろうとの通産省の推定を紹介している。また、同誌はアメリカ現地雇用量の大きな十企業として、松下電器 8,000 人、ソニー 7,000 人、カリフォルニア第一銀行 4,000 人、日産 3,300 人、ホンダ 2,500 人、トヨタ 2,847 人等を挙げている¹⁰⁾。

こうした現地雇用量の増大は、ある程度必然的に現地における労使関係上の紛争を随伴する。例えば、住友アメリカの性差別訴訟 (完全敗訴)、トヨタのケンタッキー州ジョージタウン工場建設に伴う紛争、サンヨーのアーカンソー州フォレスト・シティ工場のストライキ (先任権の変更) などの事件が目玉を集めた。

筆者は、たまたま 1987 年 2 月～2 月、文部省の短期在外研修でミシガン大学に滞在中、中西部の日系企業及びアメリカ企業を調査するかたわら、トヨタ・ケンタッキー事件の報道記事を蒐集したので、それによってこの事件の概要を整理してみたい。

ケンタッキー州議会は、1986 年 1 月 24 日、ジョージタウンへのトヨタ自動車工場の誘致を決定した。同州上院合同決議第 7 号¹¹⁾ は、トヨタ自動車誘致のためのインセンティブとして概要次のように決定している。すなわち、同社が 1988 年創業を目標に同州スコット郡に 50 万ドルを投資して年産 20 万台の自動車組立工場を建設し、3,000 人を雇用することによって、州経済の発展に寄与することにかんがみ、州政府は以下の特典を与える。すなわち、(1) 工場用地の取得に 1,000 万ないし 1,500 万ドル、(2) 用地周辺の整備に 2,000 万ドル、(3) ジョージタウン近郊のハイウェイの建設に 4,700 万ドル、(4) 要員の

10) Newsweek, February 2, 1987, p. 47.

11) General Assembly, Commonwealth of Kentucky, Regular Session 1986, Senat Joint Resolution No. 7, Friday, January 24, 1986 (Corrected).

募集及び技能訓練に6,500万ドル、(5)スコット郡に移住して来る日本人家族を援護するための教育課程の整備、(6)当面最低1,000万ドルの基金をもって自動車工業に関連する単科大学レベルの技能研究開発センターの設立。以上を合計すると1億5,700万ドルの補助となる。ただし、その後1986年に新聞報道された数字では、州の与えた補助金は総額1億2,500万ドルとされている。

この誘致プロジェクトが地元の労働界の大きな反撥を招くに到った契機は、同工場の建設を請負った大林組が、未組織の建築労働者を使用しようとしたためである。すなわち、大林組は、反労組的で悪名高いダントリー・ディーキンズ・メッシュ・スモータ&スチュアートのメンバーである法律事務所を代理人として、同州のAFL・CIO系建築関係15労組の組合員の雇用(hiring hallからの雇用)を排除しようとした。大林組は、たんに“merit shop”(オープン・ショップ制)基準で入札価格の低いものを選んだにすぎないと主張しているが、1986年1月以降、地元では各種の反対運動が展開されることになった。いまその経過のうち主なものを拾ってみると¹²⁾。

- 州のトヨタ用地1,600エーカーの無償供与の違憲問題(1月24日)。
- トヨタ誘致の費用・便益の見積りに対する反論。州政府の見積りではインセンティブ供与の総額は1億2,500万ドル、これに対して州の受ける税の増収分は4億8,890万ドルとなっているが、それほどの利益はなのではないかとの疑問(3月26日)。
- 工場へのアクセスのためのハイウェイの建設に対する一地主と州との訴訟による建設

の遅延(5月7日)。

- 現地での日本式経営に対する危惧の念の表明(東ケンタッキー大学経営学教授Robert K. Landrumの意見)(8月18日)。
- トヨタへ供与された1億2,500万ドルの誘致策の違憲訴訟(州土地・建物委員会vs州財務部長Larry Hayes)。フランクリン巡回裁判所における審問(8月19日)。
- ラルフ・ネーダー・グループによるケンタッキー州の対トヨタ過度助成は税法違反とする批判。これにはAFL・CIOの建築・建設業部門も同じ批判を展開している(8月24日)。
- 中曽根首相の「アメリカ人雑種説」に対しケンタッキー州建築・建設業評議会議長Jimmy Stewart(黒人)が猛反発(10月15日)。
- 11月4日の州知事予選で現役のトヨタ誘致派女性知事Martha Layne Collins対民主党の対立候補等との論戦(10月22日)。
- ケンタッキー建築・建設業労働評議会はトヨタ自工への州の助成がさらに固定資産税免除分6,100万ドルを含んでいると非難(10月31日)。
- 首都ワシントン日本大使館周辺における全米建設業労働組合のトヨタの反組合主義への抗議デモ(11月17日)。
- 無組合の建設業者及び下請業者の全国組織(Asociated Builders and Contractors)はケンタッキーにおける工事の続行を求めトヨタ支持のキャンペーンを展開。オープンショップ制のもとに組合員も未組織労働者をも使用するメリット・ショップ制の維持を要請。
- ケンタッキー州が新たに富士重工・いすゞグループにもトヨタと類似の誘致優遇策を提供するにつき、改めてトヨタへのインセンティブの内容について議論が活発化(11月9日)。

この間、1986年10月14日には、AFL・CIOケンタッキー州支部の大会が開かれ、次の項目を決議した。(1)トヨタ(大林組)は、ケンタッキ

12) 以下の敘述は主として地元の新聞二紙の下記日付記事による。

The Courier-Journal Dec. 18, 1985; Jan. 24, 1981; Mar. 2, 1986; May 8, 1986; Aug. 18, 1986; Oct. 12, 1986; Oct. 15, 1986; Oct. 22, 1986; Oct. 31, 1986; Nov. 9, 1986; Nov. 18, 1986.

Lexington Herald-Leader May 7, 1986; Aug. 15, 1986; Aug. 18, 1986; Aug. 19, 1986; Aug. 24, 1986; Sept. 28, 1986; Oct. 13, 1986; Oct. 14, 1986.

一州建築労働組合を分裂し破壊しようとした。われわれはトヨタの政策変更を求める、(2)州政府のトヨタへのインセンティブ供与は過大であり、その費用・便益の正確な数字を求める。

こうした世論に押されて、州議会立法調査委員会のエコノミスト Richard G. Sims 博士の報告書¹³⁾が同年10月22日提出された。

Sims 報告書によると、1989年完成時におけるトヨタ工場の直接雇用量は3,000人、その他に建設関係(1987年ピーク時で3,200人)及び産業連関による波及効果を含めて1989年の雇用効果はピーク時8,113人、その賃金・俸給支払総額2億ドル、また1991～2006年の間の年平均雇用量は5,842人、賃金・俸給支払総額1億6,400万ドルと推定された。

またトヨタからの固定資産税、売上税、法人所得税等の税収は950万ドル、これに従業員の所得税(1986年から2,006年まで20年間毎年5%の賃上げを想定)を加えると誘致による税収増は5億235万ドルと推定された。これを8%の利子率で現在価値に還元すると2億1,961万ドルにと推定された。

他方、州政府にとっての誘致コストは、各種のインセンティブ(訓練費の60%、5年間で3,300万ドル等)、公債支払利子(20年間、利率7.5%)8,587万ドル、合計2億1,087万ドルとなり、同じく現在価値で1億2,451万ドル。したがって差額としての純益は現在価値ベースで9,510万ドルに上ると推定された。

しかしながら、公債(industrial revenue bond)による資本調達に伴う潜在的な税収減2,019万ドル(現在価値ベースで1,256万ドル)を控除すると純益は8,254万ドルに減る。さらに、労働者の流入5,842人(家族を含めると23,000人)に伴う州の公共費用(学校、警察等の行政費用)の負担は無視されている。そこで、もしも流入人口増23,000人に一人当たり年間180ドルかかるとすると、上記公共費用増控除

前の純益8,250万ドルの一年当たり平均額415万ドルはほぼ帳消しになり、もし一人当たりの公共費支出が180ドル以上になれば、実質的には持ち出しになってしまうという。

以上のようなマスコミ及び全国的な世論の注目を集めた本件紛争は、結局、大林組が当初の“merit shop”主義を改めて、既採用の1,100人(そのほとんどが非組合員)のほかは、州建築労組の就労周旋所(hiring hall)から協定賃金率(既採用者よりも高い)で雇い入れることを認めることによって解決した。州建築労組と大林組との間の協約は1986年11月23日に締結され、同年12月1日発効した。こうして、本件紛争は労力組合側の完勝で終わった¹⁴⁾。

2. 在米日系自自動車企業の採用における人種差別問題

1987年3月、ミシガン大学滞在中に、筆者は同大社会学教授 Robert E. Cole とともに、隣接するオハイオ州メアリスビル在のホンダ(Honda of America Manufacturing Inc.)を訪ね、QCサークルの実態等を調査した。そのさい、話がたまたまホンダの現地における要員採用原則の問題にふれ、Cole 教授は同社がメアリスビルに立地して以来、労働者の募集範囲を通勤時間との関係から半径25マイル以内に制限しているのは、事実上州都コロンバス(ホンダ工場から約30マイル)周辺の黒人人口の多い地域を回避するものであり、実質的な人種差別であると説を展開された。氏はかねてからこのことを日本のジェトロ会長にも私的に申し入れていたと述べていた。

在米日系企業、とくに自動車メーカーや自動車部品メーカーがすべて反組合政策や人種差別政策を採っているわけではない。筆者の個人的な限られた見聞だけでも、日産テネシー州スマーナ工場やホンダ(ポイラーマン3人を除く)はUAWの再三の組織化攻勢を斥け無組合を維

13) Richard G. Sims, "Economic and Fiscal Effects of the Toyota Auto Facility on the Kentucky Economy", October 22, 1986.

14) 日本労働協会『海外労働時報』No. 119(1987年4月); AFL・CIO News, 31-48, Nov. 29, 1986, pp. 126.

持っているが、NSK（日本精工）ミシガン州アンナーバー工場や日立金属のミシガン州エドモア工場は、元々アメリカ企業との合弁事業として始まった沿革からして、もとからあった全米自動車労組（UAW）の支部又は分会に組織されている。しかし、かつて反組合政策で「有名」とどろかせた東芝テネシー工場¹⁵⁾のほかにも、日本電装のミシガン州パトルクリーク工場のごとく、農村地帯に立地してデトロイト周辺よりは安い労賃で非組合員のみを雇用している会社も少なくない。一般には、日系企業は南部や中西部でも農村地帯に新規工場を立地し、若い非組合員の労働者を雇い入れるので、既存の大都市周辺のアメリカ系メーカーよりもレーバ・コストが安い。地方、現地アメリカ企業は先任権による雇用保障とからんで高齢労働者を多く抱える結果になるため、年金等の付加給付のコストが嵩む傾向がある¹⁶⁾。日系企業への種々の批判の背景にはこうした問題も絡んでいるように思われる。

それはともかく、Cole教授は、その後前記の問題意識を掘り下げ、「在米日系自動車企業の工場立地と雇用パターンにおける人種差別要因」¹⁷⁾なる論稿を『カリフォルニア・マネジメント・レビュー』誌（1988年10月号）に発表された。それによって、日系自動車メーカーの「人種差別」的採用政策を概観してみよう。

1988年3月24日、アメリカの雇用機会平等委員会（EEOC）は、ホンダ（HAM）がその労働者採用における差別政策についての訴訟に対する和解金として、370名の黒人及び女性に対して総額600万ドルのバック・ペイを支払うことに同意した旨発表した。

15) 東芝テネシー工場の反組合政策については、拙稿「日本の対外直接投資と労使関係」（前掲）のなかで詳しく分析してある。

16) 例えばフォード社が労働者の高齢化に伴うコスト増に悩んでいることは、*Woll Street Journal*, 1987年3月15日紙上で報じられている。

17) Robert E. Cole & Donald R. Deskins, Jr., "Racial Factors in Site Location and Employment Patterns of Japanese Auto Firms in America" *California Management Review*, 31-1, Fall 1988.

アメリカの自動車工業は、伝統的に黒人に対して相対的に多くの良い雇用機会を提供してきた。例えば、EEOCの報告書によると、1984年にアメリカのビッグ・スリーの雇用する全労働者の17.2%、及びホワイト・カラーの8.4%が黒人であった。これは、アメリカの軍隊を除く労働力人口の11%が黒人であることに比べて、ビッグ3が相対的に多くの黒人労働者を雇用している証左となる。ところが、1979年9月以来、外国企業との競争激化にともなって、アメリカ自動車工業の雇用量は激減し、それに伴ってUAWの組合員数は1979年の150万人から1987年の100万人にまで三分の一も減少した。とくに大湖地方における黒人の失業率は36%と白人の27%を上回り、その被害を集中的に蒙った。こうした背景のなかで、日系自動車メーカーの進出、とくに南部への進出は、競争上アメリカ企業の南部への移転をも促す形になり、UAWの潜在的不満を刺激している。そのうえ日系メーカーは高能率のため思ったほど雇用吸収力がなく、またエンジン、トラスミッションなどの主要部品の多くを日本から輸入しているため、他産業への雇用の波及効果も少ない、というわけである。しかも、日系企業は先述のホンダの事例に見られるように、意図的な人種差別をしているのではないかと、というのがCole & Deskins調査の問題意識である。

Cole & Deskinsは、まず北米の日系自動車メーカー7社と部品メーカー91社を対象として、各工場の従業員中の黒人比率と、それら各工場の所在地半径26マイル以内（これは通常の通勤可能距離と考えられている）の人口の中の黒人比率とを比較する。同様の方法で、アメリカのビッグ3の旧来からの21工場、ビッグ3が1980年以降新たに建設した8新組立工場（実際はすべてGMの工場）、及びビッグ3が1980年以降2億ドル以上の近代化投資を加えた31「再生」工場と比較する。また、念のために、最近閉鎖されたペンシルヴァニア州のフォルクスワーゲン工場（同社はやはり黒人比率が少いと非難されていた）をも比較対象に含めている。

第2表 各工場の労働者募集区域内の
黒人人口比率

工場の類別	地域平均黒人人口比率(%)
フォルクスワーゲン社・ペンシル ヴェニア工場	6.9
日系自動車部品企業	11.7
日系自動車組立工場	12.8
GM新鋭8工場(Saturn工場を含む)	16.0
ビッグ3「再生」31工場	15.2
ビッグ3旧式21工場	19.8

(出典) Cole & Deskins (1988), p. 16,

第3表 GM新鋭工場と日系自動車及び同部品
工場の黒人従業員比率と地域人口の黒
人比率との比較

企業の類別	地域人口の黒人人口比率		格差 C = (A - B)
	(%) A	(%) B	
GM新鋭工場 (除Saturn工場)	16.6	25.4	+ 8.8
ホンダ	10.5	2.8	- 7.7
日産	19.3	14.0	- 5.3
マツダ	29.0	14.1	-14.9
日系自動車部品 50社	12.1	8.5	- 3.6

Cole & Deskins (1988), p. 17.

立地自体の非黒人選好

これらの各工場を比較してみると、まず第一に、フォルクスワーゲンや日系メーカー及び日系部品企業は、もともと黒人人口比率の比較的低い地域に立地を選んでいることが判明する(第2表)。

立地地域の黒人人口比と従業員中の黒人比

いま一つは、それぞれの立地地域の内部において、母集団たる地域人口中の黒人比率と従業員中の黒人比率とを対比することである。第3表のように、明らかに日系各社はGMの新設工場に比べても黒人従業員の比率が地域の黒人人口比率に比べて著しく低く、「人種差別」を行っている証拠のように思われる。すなわち、GMの新鋭工場では工場の従業員の25.4%が黒人であり、その比率は周辺地域の人口の黒人比率よりもはるかに高い。他方、ホンダは、元々黒人人口の少ない地域に立地しているうえに、周辺地域の人口に比べても従業員中の黒人比率がきわ立って低い。また、デトロイト近郊のフラ

ット・ロックに進出してUAWを受け入れ、好評を博しているマツダの場合でさえも、周辺地域の人口の黒人比率に比べると従業員中の黒人の割合は著しく低い。さらに、日系自動車部品メーカーは、先述の日本電装のバトルクリーク工場に見られるように、黒人人口の少ない農村地帯に立地して、そこからさらに少数の黒人しか雇用していない傾向がはっきりうかがわれる。日系企業は、一般にドイツ系人口の多い地域を選ぶ傾向があると指摘されている。

Cole & Deskins 調査の問題点

Cole & Deskins は、この調査に基づく政策的結論のなかで次のような問題を提起している。

すなわち、これまでアメリカの自動車工業は黒人人口に対して相対的に多くの高賃金雇用機会を提供してきたが、日系企業の進出によって(ビッグ3自体の工場の南部への移転を促したことも加えて)、黒人から良い雇用機会を奪う結果になっている。しかるに、各州政府は(前節で見たケンタッキー州のごとく)、州民の税金で日系企業の誘致優遇策を講じ、ただでさえ不平等な雇用機会をますます不平等にしている。州の税金は、むしろ旧式工場の近代化とそこでの労働の再訓練にこそ使われるべきではないのか。将来的に、EEOCは、外国系企業の対米進出に当たって立地選定をするさいに、人種差別を排するような新しい規制を加えるべきではないか。

このようなCole & Deskinsの主張には、人種問題、公民権法という複雑な問題を抱えるアメリカに進出する場合のデリケートな問題を鋭く指摘したものとして、傾聴に値する点が多い。しかし、いくつかの問題がないわけではない。一つは、彼らの研究に即していえば、周辺地域の人口中の黒人比率ではなく、労働力人口中の黒人比率と従業員中の黒人比率とを比較した方が良かったであろう。

第二は、彼らも論文中でふれてはいることであるが、これまで欧米企業に比して外国での現地生産に不馴れな日本企業がはじめてアメリカ

に進出する場合には、種々のリスクを負っているわけであるから、あるていどの危険回避は、企業として当然考えなければならない¹⁸⁾。もちろん、それはその国の法的秩序及び公序良俗に反するものであってはならないが、日系企業の現地進出によってアメリカの国内雇用プラスの効果があることを思えば、少なくとも現地進出の当初には若干の危険回避策をとることは認められるべきであろう。そもそも、1970年代初頭までは、アメリカの労働組合自身がアメリカの多国籍企業の海外「逃避」による「雇用輸出」を非難していたのであるから、今や日本が日本国内の雇用をあるていど犠牲にしても現地生産にのり出していること、しかもそれがアメリカ製造業の再生のためにも少なからざる刺激を与えている点を評価すべきであろう。

第三は、最も大事な論点であるが、Cole & Denkins 論文では、間接的な雇用効果にふれていないことである。たまたま筆者のミシガン大学滞在中に見聞した事例だが、日本研究センターで働いていた某女性職員（彼女は日本語が堪能であった）が、フラット・ロックで創業したマツダ社に二倍以上の高給で引き抜かれた。この場合、もしも後任のポストに黒人が雇用されるならば、マツダそのものは前述のように比較的僅かの黒人しか雇用していないとしても、間接的に黒人の雇用機会を拡大することに貢献したことになるはずである。すなわち、現地の雇用拡大効果を計測するさいに産業連関表を用いるように、この場合にも二次的、三次的な黒人雇用への波及効果を考慮すべきであろう。

（横浜国立大学経済学部教授）

18) この点は、Cole の別の論文であるていど吟味されている。Peter Arnesen & Robert E. Cole, "Japanese Auto Parts Companies; Their Relation to Automotive Manufacturers and Implications for U. S. Competitors" (mimeo) September 10, 1986.