



慶應義塾大学ビジネス・スクール

日立マグネティックス・コーポレーション (A)

1974年9月、全米自動車労働組合(UAW)の機関誌SOLIDARITYは次のような記事を掲載した。

日立で働くちがいは“WA”(和)

日本人が買収した旧GE工場でUAW組合員は問題解決が容易になった。

10

カール・モンタヤ

“ブルワリズム”に代えて“和”をとると、労使関係に対して全く新たなアプローチが得られる。

それはUAW第1436支部の組合員がミシガン州エドモアにある磁材工場の職場で経験したことである。

15

かつてゼネラル・エレクトリック会社が所有していたエドモア工場は、今では日立マグネティックス・コーポレーションという名称になっている。日立は日本の大きなエレクトロニクス会社で、1973年3月に、GEから1,000万ドルでその工場の80.5%の所有権を購入した。

20

日本人の“侵入”とともに、いくつかの新しい考え方が入ってきた。主要なものはWAである。WAとは調和、一致、親和を意味する日本語である。

労働者と彼らを代表するUAWの役員は、WAとブルワリズムの名で悪名高いGEの労働対策との間には「大きなちがい」があると言う。ブルワリズムは「受入れるのも受入れないのもそちらの自由」式の団体交渉のやり方である。経営者は従業員に“妥当”と考える条件を自分で決め、それから組合にそれを示して、その条件をのむか或いはストライキをするか二者択一をせまるやり方である。このシニカルな労働政策はGEのかつての副社長レミュエル・ブルワーの名を冠したものであり、1969年から70年にかけて行われたGEに対する15週間の全国的ストライキの主要な原因でもあった。

25

今は工場の人口の花壇に花が咲き乱れ、日立はデトロイトのプロ・スポーツ観戦用にバスを

30

このケースは慶應義塾大学ビジネス・スクールにおけるクラス討議の資料として用いるために、同ビジネス・スクール教授石田英夫が作成した。ケースは経営管理上の適切または不適切な処理を例示しようとするものではない。本ケースの著作権は慶應義塾大学ビジネス・スクールが所有している。1980年7月作成。